

傳誠



資誠 40 Anniversary

1970～2010

以誠立業，以誠傳承
資誠四十，堅守承諾
資誠聯合會計師事務所
四十週年紀念專刊

獻給共同書寫
資誠歷史的您



目次 Content

引領 Leadership

- 6 筭路藍縷 以啟山林
- 12 關鍵時刻的轉型
- 15 守護社會誠信的基石
- 16 獨立的夥伴關係
- 17 誠信的核心價值
- 20 引領台灣 走向國際
- 22 全球化年代下的競爭
- 24 專業誠信 實現公眾利益
- 26 思維領導與趨勢推動
- 28 大事紀

共榮 Co-prosperity

- 34 大同公司董事長 林蔚山 資誠為企業掌握先機
- 36 大聯大董事長 黃偉祥 祝資誠百尺竿頭，更進兩步
- 38 元大金控董事長 顏慶章 資誠的影響力深入社會與企業
- 40 中鼎集團董事長 余俊彥 兼具傳承與創新的資誠
- 42 台揚科技董事長 王華燕 資誠，從創業到守成的夥伴
- 44 台達電董事長 鄭崇華 資誠，最瞭解工業的會計師
- 46 兆豐金控前董事長 王榮周 堅守崗位，二十四小時服務不關機的資誠
- 48 東元會長 黃茂雄 資誠是企業最可靠的警示燈
- 50 和泰集團總裁 蘇燕輝 沒有最好，只有更好的資誠
- 52 旺旺集團總裁 蔡衍明 完成關鍵任務的黃金團隊
- 54 統一集團董事長 高清愿 執著追求領先的資誠
- 56 遠雄集團董事長 趙藤雄 企業之師的資誠
- 58 聯強國際總裁 杜書伍 勇於接受挑戰的資誠
(按公司筆畫順序排名)

傳承 Heritage

- 62 資誠團隊
- 70 自我高道德標準
- 72 唯才是用的開放態度
- 76 傳誠：人才資產的深耕

永續 Sustainability

- 82 資誠核心價值
- 84 願景，下個十年
- 88 為會計教育提供最佳實務
- 90 社會責任實踐篇
- 94 結合企業社會責任 展望未來

引

Leadership

領

資誠 40
Anniversary

- 6 筆路藍縷 以啟山林
- 12 關鍵時刻的轉型
- 15 守護社會誠信的基石
- 16 獨立的夥伴關係
- 17 誠信的核心價值
- 20 引領台灣 走向國際
- 22 全球化年代下的競爭
- 24 專業誠信 實現公眾利益
- 26 思維領導與趨勢推動
- 28 大事紀





資誠四十年。

正是台灣經濟從勞力密集走向資本密集、資訊密集，再到知識密集的關鍵四十年。資誠一方面隨著社會經濟的脈動持續轉型精進，一方面引進創新思維與國際潮流，引領產業積極前行，深耕台灣，邁向全球。

筆路藍縷 以啟山林

資誠的最大會議室取名「朱陳」，內有兩座銅像。所有資誠人都知道，那是資誠的創辦人朱國璋教授與陳振銑教授，那兒是資誠四十年故事的起源，也是資誠文化的源頭。

今時今日，若要列舉對台灣會計界影響重大的人物，朱國璋以及陳振銑兩個名字仍歷久彌新。1970年，朱國璋邀請陳振銑共同創立「朱陳會計師事務所」，二位大時代的菁英，從此有機會共同譜寫歷史。

原來，當時香港羅兵咸會計師事務所與菲律賓的SGV，是亞洲地區兩大會計師事務所。香港羅兵咸會計師事務所一直想在台灣設立辦公室。因為朱國璋教授在上海時，即與羅兵咸會計師事務所熟識，所以雙方一拍即合。

資誠與羅兵咸會計師事務所合作後，客戶中八成是外商。1975年3月，羅兵咸會計師事務所加入Price Waterhouse後兩年，「朱陳會計師事務所」正式改名為「資誠會計師事務所」，「朱陳」二字用上海話念，就是「資誠」。

兩位大時代的精英

說資誠兩位創辦人是「大時代的菁英」，一點也不為過。

朱國璋教授生於1913年，他來自書香門第，叔父朱家驊是中研院第二任院長。朱夫人束冠男女士，則是中國近代赫赫有名的實業家束雲章的次女。朱國璋從上海商學院畢業後，到英國伯明罕大學深造，取得商學碩士學位。

回國後，朱國璋教授應學生要求，主持上海商學院復校事宜，因此成了中國史上第一位由學生選舉出任院長的第一人。這所學校後來易名為上海財經大學，是孕育中國企業家、金融家和會計師的搖籃。

1949年，朱國璋教授來台，先後於台大、政大、東吳任教，還曾經擔任美國伊利諾大學客座教授。

另一位創辦人陳振銑教授的家族也十分顯赫。他的高祖是清朝刑部尚書，曾祖曾任清朝布政司，伯父官拜太子太傅，也就是清朝太子的老師。父親留學日本早稻田大學，母親則是清朝名臣林則徐的曾外孫女，哥哥還曾任台大農學院院長。

陳教授出生於日本東京，那時還是清朝末年。他長朱教授四歲，從上海交通大學畢業後，先後取得美國伊利諾大學經濟碩士和華頓商學院企管碩士。他曾經執掌大陸諸多知名商學院院長等教職。1950年，陳振銑教授創立東吳大學會計系，隔年擔任美援公署會計長。1956年，陳教授離開美援公署，全心投

入教職，先後在台大、政大、交大及輔大等校任教，並擔任東吳大學會計系主任及所長。

哲人其遠 典範長存

資誠兩位創辦人因為個性與理念相近，而能共同創業。員工編號「001」的李燕松回憶，「兩位教授為人處事，就像GAAP原則」。

兩人教書嚴謹，要求甚高，一個「大刀」，一個「魔王」，一班學生通常只有三分之一能過關。他們學商，但絕非文弱書生，平日愛看球賽，也都是十項全能的運動健將。早在資誠創立之時，每年都舉辦運動會的傳統，就是受到兩位創辦人影響。不過兩人也有些微異處。例如，朱教授留英，紳士風範，專教成本會計；陳教授留美，風趣幽默，專教管理會計。朱國璋著作等身，陳振銑每年都要到日月潭苦讀進修但不愛寫書。



創辦人簡介—— 朱國璋教授、陳振銑教授

朱國璋教授

浙江吳興人，1913年生，1936年自上海商學院畢業後，即赴英國伯明罕大學深造，取得碩士學位。回國後，先後從事於政、教、工、商各界40多年；於1948年獲選為首屆教育團體國大代表，之後於不同時期，任考試院高等及特種考試典試委員、教育部大專院校會計系評鑑委員會主任委員、財政部稅制委員會委員，且曾率團參加菲律賓之遠東會計師會議。

朱教授於教育領域中，曾任國立上海商學院長（後改制為上海財經大學）、亦曾任重慶、中央、政治、台灣大學等學校之教職。1968年任美國伊利諾大學客座教授，並在美國進行多次學術演講，榮譽卓著。

1970年，朱國璋教授與陳振銑教授共同創立資誠會計師事務所前身——朱國璋、陳振銑會計師事務所，協助經濟事業，健全會計作業，工商業有口皆碑，尤以參與設計籌議華隆等五大纖維公司之合併為最。

朱教授畢生倡導會計學術及實務暨培育人才，其著作有《高等會計學》、《成本會計之理論與實務》以及協助籌畫之出版《中華民國會計師職務道德規範》等書，在會計界被奉為圭臬。其妻為束冠男女士，為工商先進束雲章先生之次女。



朱夫人束冠男女士

今年已高齡九十有四的朱師母說，朱教授為人公正不循私，有次放暑假，政大學生送水果禮盒到家裡，按朱教授規矩，他向來不受學生的禮。但當時朱師母忙於家務，無暇拒絕學生。當天朱教授回家知情後，馬上把水果禮盒放進冰箱，兩個星期開學後若仍完好，就原封不動奉還學生，若不能吃了，就退還學生等值現金。

要求嚴謹，律己亦嚴的同時，兩位教授卻也樹立資誠充分尊重個人的文化。從事務所創立之初便實行自主管理，不要員工打卡，卻不見員工遲到早退。「因為陳教授就是打卡鐘，」林阿姨笑說。陳教授做事周到用心，以往他領隊員工旅遊，幾點幾分，該去哪裡，該搭什麼車，都規劃得清清楚楚。

陳教授的學生，前副所長陳永清，在老師逝世二十週年時，寫了一篇「哲人其遠，典範長存」的紀念文章。他寫道，早年資誠內部辦員工訓練，沒人敢遲到，因為上課前陳教授就站在教室門口。外出搭計程車，他總先備好車資，每五張百元折成一疊，再用橡皮筋圈起來。每次東吳會計系刊和學報印好，他一定親筆為每一位在海外留學的學生寫信封。

於公，陳教授精進本業，每到暑假就會拎著一、兩個皮箱的最

新之國際會計書籍，一個人關在日月潭、溪頭或阿里山讀書、進修，從不間斷。於私，林阿姨說陳教授就像大頑童，懂吃愛吃，重視生活品質，興之所至時會從台北搭火車下台中，只為吃碗小吃。但不管何時，他的桌上永遠乾乾淨淨，書架上整整齊齊。

為台灣打造國際級的從業水準

兩位教授合創資誠時，一位57歲，一位62歲，就創業年齡來看，都有點年紀了。但這兩位執教鞭一生的師者，晚年創業不為自己，而是為學生，為社會，「他們希望在台灣打造國際級的會計從業水準，」朱師母振振地說。

不管朱師母或林阿姨，他們都說兩位教授回家後很少說公事，所以創業之初的辛酸，已經無從得知。但是根據前任所長陳家振的親筆回憶，「其時，會計師事務所經營一時尚未如人意，銀行透支負債數鉅。」事實上，資誠曾經連虧七年，當中兩位教授默默扛下了許多壓力。

創立之時雖然有風有雨，但兩位創辦人卻超越時代，立下了許

多產業典範。會計師這個行業不能隨意打廣告，所以成立當時，資誠在中山北路二段的中建大樓落腳，朱教授就力主掛在大門外面的招牌不能太大，最後掛上一個小小的招牌。

當事務所業務還處於萌芽期，兩位創辦人並未向外積極招徠客戶，因為他們相信，有專業就會吸引客戶上門。在薛明玲所長的「老薛智識網」裡就曾寫道，早年資誠人與客戶坐下來聊天，話題多半圍繞著社會經濟和國家大事。

許多長年與資誠互動的企業或政府機構，提起資誠，都會不約而同地形容，「他們很有學者風範。」前所長賴春田回憶道，當初教育訓練都是兩位教授親自教導，每堂課還分配助教。學員周末早上八點半上課，下課後必須留下來寫完作業，助教會在旁全程陪伴，買飲料



陳振銑教授

1908年生，字君澤，福建林森人。父親陳寶璇先生，畢業於早稻田大學；母親劉氏為清朝名臣林則徐之外曾孫女，陳振銑教授之長兄陳振鐸先生，歷任台灣大學農化系主任及農學院院長等職。

陳教授畢業於交通大學，後赴美國留學，先後獲美伊利諾大學經濟碩士及賓西法尼亞大學華頓研究所企業管理碩士等學位。

回國後，曾任教於上海交通大學、大夏大學，並先後任國立東南聯合大學，暨南大學會計銀行系主任及商學院院長等教職。

1949年從政後，歷任行政院善後事業保管委員會財務長，1951年轉任美駐華美援公署會計長，對台灣早期財政創設會計建制，貢獻良多；也曾應經濟部之邀聘，研訂「工礦電各業統一會計制度」，奠定公民營事業會計制度的基礎。

1950年應東吳大學之聘，創立東吳會計系；1973年更增設會計研究所。陳教授自1956年辭退美援公署一職後，即全力獻身教育，歷任東吳大學、台灣大學、中興大學、成功大學、交通大學、政治大學、輔仁大學及淡江大學等校教授、系主任及研究所教授、所長等職。直至1970年，與朱故教授國璋合創「朱陳會計師事務所」，旨在服務工商社會，提昇從業水準。



林同芳女士



（左）前所長陳家振會計師於擔任資誠所長時拍攝，目前旅居美國多年，現已高齡86歲（右）資誠聯合會計師事務所 賴春田前所長

給受訓學員喝，等到離開公司往往都已是晚上九、十點了。受訓成績不佳者，絕不通融，下次再重修。

走過四十年，資誠昂然挺立。許多資誠人都說，因為內部有一股強大的企業文化，讓他們愈走愈堅定。而那是一種以人為本，堅守專業的基本信仰。

許多資深的資誠員工都忘不了，早在四十年前，校核工作底稿時用的紅藍筆、裝訂機，都從香港買好再帶來台灣。這些精美的文具用品所費不貲，但員工請領只要填單即可，公司不會多加過問，也不審核。為公出差，通車費、住宿費皆實報實銷，同樣不審核也不限制。兩位教授時時刻刻以身作則，讓資誠人體會文化的樣貌與重要。

可惜，當日播下種子的兩位創辦人，卻無緣見到資誠發光發

熱。1981年，朱教授辭世；1984年一月，陳教授逝世。儘管兩位創辦人都已離世二十餘年，時至今日，資誠人說起他們的故事，都像昨天才發生一樣。

李燕松記得，朱教授後來幾年身體欠安，有嚴重痛風。即便如此，他仍然每天進資誠工作，直到去世前半年才休息。陳永清則說，兩位創辦人連離開資誠，也給後人做了最好的機會教育。他們退休時，沒有拿走一張紙、一枝筆，只留下一堆書，沒有要求權利金、退休金，就這樣飄然而去，給資誠留下一個合夥人退休的典範。

哲人雖已遠，但他們的故事穿越時空代代相傳，彷彿不曾離去。朱教授與陳教授的身影與風範，伴著資誠茁壯，愈久愈鮮明。



花旗環球台灣區董事長 杜英宗記憶中的陳教授

資誠創辦人陳振銑教授作育英才無數，談起他對於人才的無私培育與愛護有加，他的得意門生：花旗環球台灣區董事長杜英宗，回憶良多。

在杜英宗眼中，陳教授的風範少有人能比。

「他教書都引用全球最新的資料，而不是照本宣科。我可以說，那時候台灣沒有一個教授能像他這樣。」杜英宗說，他修習陳教授的企業管理課時，正值越戰時期，美國國防部長麥克馬拉（Robert Strange McNamara）常公開發表談話。陳教

授在課堂上總是引用麥克馬拉當天談話的內容來教授相關的管理觀念，讓他受益良多。

除了教法新穎，走在時代尖端，杜英宗對陳教授培育人才的用心與無私更是難忘。「一個人一生中很難得碰到這樣無私培育自己的長者了！」當他面臨繼續在美國發展與回台灣的抉擇時，陳教授也給他最大的支持、鼓勵，期待他成為一個為台灣帶來影響的人才，這種無私的精神到現在杜英宗還念念不忘。

陳教授對杜英宗的知遇之恩到後來

也深深地影響著杜英宗，他與陳家振一起協助推動成立會計研究發展基金會，為的也是希望透過基金會的成立，一起提升台灣的會計與審計相關的水準。而他在台灣的數十年間，也藉著引進國外的投資銀行等相關資源與經驗來回饋社會。杜英宗說：「我希望以自己在美國習得的相關專業，帶回台灣，為台灣社會奉獻自己的心力！」

憶起恩師的用心良苦，往事歷歷在目。哲人雖已遠，但對於杜英宗來說，陳教授春風化雨、作育英才的行誼與風範卻早已長存心中。

關鍵時刻的轉型

站在趨勢浪頭上穩抓風向的舵手



資誠聯合會計師事務所 賴春田前所長

一個哇哇墜地的嬰孩，得要經過多少歷程才能成長茁壯？又要累積多少智慧才能進入不惑之年？若將四十年前由朱國璋教授與陳振銑教授共同創立，經過成千上萬人共同參與並傳承的資誠聯合會計師事務所譬喻為人，那麼，資誠又歷經過什麼樣的時勢巨浪？當關鍵時刻來臨之前，資誠又如何能在浪頭上抓穩船舵，每每準確航向成長之路？回顧資誠的成長歷程，可概分為三個階段：

一、萌芽期

1970年事務所開業並設址於中山北路的中建大樓，至1982年遷移至忠孝東路與敦化南路口禮仁通商大樓的禮座十樓，期間

共12年，可視為資誠的萌芽期。

創立初期，兩位創辦人主要是樹立準則，建立文化；嚴格教學，尊重個人。這段時期，事務所服務的客戶以外商為主；1972年，兩位創辦人認為國際化是大勢所趨，遂與香港最大的羅兵咸會計師事務所合作，此亦為資誠與國際接軌的開端。資誠與羅兵咸合作之後，陸續帶進固特異、IBM等國際客戶。

「服務外商的好處是，擁有國際的專業，審計方法因此與國際接軌，事務所每年送優秀同仁員工到香港或美國受訓。」所長薛明玲指出。

前所長賴春田回憶道，當時資誠的年營業額約在二千萬到四千萬，人數約四十至五十人，是個小規模的事務所。「這階段最重要的決策就是將查稅與財務報表兩種功能組成為一個團隊，對客戶提供完整的服務。」而為了讓資誠的服務更加專業，當時事務所耗費五十萬元鉅資購置兩部IBM文字處理機，是彼時台灣產業界少見。

然而，資誠培養的專業人才往往受到客戶青睞而挖角，「留人很不容易。」賴春田指出，此一時期的另一個關鍵決定就是大幅調漲薪水。

1980年，為了吸引更多人才投入資誠，並凝聚資誠員工的向心力，事務所大幅調漲員工薪水約60%，此舉果然使得愈來愈多人才將會計師視為終身志業，「從此，很多台大、政大的學生願意把資誠當作第一選擇。」賴春田說。

時序邁入1981年，此時，一件攸關資誠未來的事件發生。

當時資誠的會計師積極爭取外商客戶，杜邦就在名單之列。然而，杜邦外籍主管親訪中建大樓之後，卻因為資誠樸實的辦公室外觀而未予考慮。

「這件事給我很大的警惕！」賴春田深感辦公室「門面」已成為當時外商客戶決定是否與資誠合作的考慮因素之一，於是，他主張由事務所貸款購置禮仁通商大樓的禮座十樓，以每坪三萬元的裝潢費用打造新辦公室並遷入新址。果然，遷入新址之後，包括杜邦在內，不少外商公司陸續選擇與資誠合作。

二、成長期

1982至1988年，事務所遷移至禮仁通商大樓，愈來愈多外商成為資誠的客戶，陳家振先生於1984年接任資誠所長。在陳家振任內，不僅大舉將事務所之客戶管理系統、薪資系統及打字工作全面電腦化，在當年電腦設備昂貴，應用程式均需人工撰寫之際，此一投資確實首開國內各大會計師事務所之先河。期間並協助籌設會計研究發展基金會、成立會計準則及審計準則委員會，對整個台灣資本市場的發展產生深遠影響。

1987年，賴春田接任所長。之後，當日商進駐台灣成立分公司或子公司的案例一一出現，包括TOYOTA、SONY、Pioneer都在台灣設立據點，資誠的關鍵決定是：成立日本組。

賴春田指出，日本組並非查帳小組，而是針對日本客戶提供服務，包括外國人報稅等，此為目前法律服務、稅務服務及顧問服務的前身。此舉使得資誠提供的服務更加完整。

「當機會來臨時，你看到了嗎？重要的是，你掌握機會了嗎？」已退休的資誠前副所長陳永清問。掌握日商客戶並延伸資誠的服務之外，當政府開始鼓勵企業上市上櫃的政策，資誠也掌握先機，開始投入大量資源與人才培育以發展協助本土企業客戶上市上櫃的業務，此亦是資誠極為重要的關鍵轉型。賴春田指出，當時資誠團隊開始走遍全台灣說服優質的本土企業準備上市櫃，於是，像是正新、統一、台達電等原本沒有意願上市的企業，經過資誠主動溝通說明在公開市場籌資對發行公司的好處後終於首肯，接受輔導開始規劃上市櫃的工作。

當國內上市櫃簽證市場逐步發展，客戶愈來愈多，資誠的規模日益擴大，辦公空間早已不足，因此決定另覓更大的辦公場所，於是，資誠選中了當時台北市最高的大樓一位於台北市基隆路上，甫興建完工的國際貿易大樓，成為首家入駐的房客。

三、茁壯期

1988年，事務所遷移到國貿大樓後，事務所的發展也日益國際化，培養了更多國際化的人才。

此一階段，原本專注負責外商的賴春田也將重心轉到國內企業，並且將80%資源放在國內。

當本國客戶不斷增加，事務所體認就地服務客戶的重要性，於是，在不同時期分別成立高雄、台南、新竹分所，此舉獲得客戶極大讚譽。值得一提的是，資誠是首家進駐科學園區，成立新竹分所的會計師事務所。



資誠聯合會計師事務所 陳永清前副所長

薛明玲指出，1980年新竹科學園區成立，台灣高科技業快速發展並走向國際舞台，資誠看到此一趨勢，立即因應。「賴先生跟著經濟部、投審會到國外招商，希望他們回台灣設立公司。當時台灣的投資市場很好，本益比有63倍，連玉山科技協會的成立大會，資誠也出席，」薛明玲回憶，台揚科技初回台灣籌備公司時甚至是借用資誠的辦公室，「資誠就像是個創新育成中心」。為了就近提供服務，事務所突破許多當時竹科管理局的相關規定，終於成為第一個進駐新竹科學園區設立分所的會計師事務所，提供最即時與在地的服務。而為了因應台灣企業全球佈局的腳步與愈來愈多樣化的客戶需求，賴春田提出內部再造計畫，焦點放在國際化人才的培育。

「要把第二代帶上來，讓他們開始負責單一部門與重要客戶，也使他們對事務所的經營更有國際觀，與PwC接軌，幫助客戶到國外投資與募資。這樣的服務需要不同的人才與專業，因此需要派遣所內同仁去學習，」賴春田回憶，此計畫的成效是，從國外學習不少國外內部管理制度、方法、產品線的劃分，後來

都在台灣萌芽擴大。

2001年，安隆案爆發，全球會計師產業發生大地震，全球事務所由原先的「五大」變成「四大」。而在安隆案之後，美國立刻頒佈了沙氏法案，成立公開發行公司會計監督委員會（PCAOB）加強對會計師產業及公開發行公司的內部控制監管。影響所及，會計師產業必須投入更多在風險控管與獨立性的要求、甚至是人才培育與道德準則等。再加上當時國內外經濟情勢愈加詭譎，對此，賴春田提出三年倍增計畫，除了現有業務必須成長之外，更要透過開發新服務、新產品來加速資誠成長的腳步，「比如NPL，這是藍海策略的精神，隨環境改變與趨勢而開發新業務；「策略必須跟經濟發展脈動一致，這很重要。」賴春田指出。

2006年，薛明玲接任所長。

2008年下半年，美國次貸風暴引發席捲全球的金融海嘯，影響甚鉅，許多大企業紛紛大規模裁員、減薪、放無薪假，台灣企業也受波及。面對這一世紀金融巨災，薛明玲所長勉勵同仁，盡力作好客戶之服務，並宣示資誠絕不會有裁員、減薪或無薪假之決策。同時規定，所有合夥人至國外出差，不論距離，一律搭乘經濟艙。若業績不好，所長一人減薪。「資誠一直承襲朱教授與陳教授尊重人的態度與文化，金融海嘯應由決策者與管理者負全部的責任。」薛明玲堅持。結果，資誠很成功的渡過此波金融風暴，並藉由掌握景氣循環之契機，建立了資誠更堅強的競爭力。

回顧過去四十年，資誠在關鍵的時刻做過許多正確的決定。放眼未來，資誠勢必能傳承創辦人的文化，站在趨勢的浪頭上隨時遠眺經濟的風向，為客戶提供卓越的服務。

守護社會誠信的基石

司法院 賴英照院長 會計師須發揮專業守門員功能

你可能聽過這個笑話：有一家公司要聘請會計師，有3位人選前來面談。老闆問甲會計師：「請問一加一等於多少？」甲回答：「等於二」。老闆搖搖頭，請他回去。輪到乙時，乙回答：「根據相乘效應，一加一應該等於三」。老闆還是搖搖頭。輪到丙，他回答：「老闆說一加一等於多少，就是多少！」老闆含笑點頭。

這是一個外國笑話，在台灣當然不會發生。我國民法雖規定，受任人應該依照委任人的指示，為委任人的利益處理事務，但會計師不同；他們辦理公司財務報表的查核簽證，雖然也從委任公司獲取報酬，但卻不能一味聽命行事，而必須秉持專業，以「正直、公正客觀之立場，保持獨立性精神，服務社會」（中華民國會計師職業道德規範）。證交法也明文規定，會計師辦理財務簽證，如果有虛偽不實情事，應負擔民事及行政責任，情節嚴重者還有刑事責任。換句話說，會計師是扮演專業守門員的角色，不能老闆說多少，就是多少。

2001年12月2日，美國的安隆公司（Enron）突然向法院聲請破產。在此之前，安隆連續六年名列Fortune（財星雜誌）「最有前景、最有創意的企業」。但是事實上，安隆利用虛假的財務報表，粉飾掏空的真相，矇騙投資人。東窗事發之後，安隆的負責人及其他涉案人員固然一一吃上官司，而簽證的會計師事務所也因為信譽掃地，只好關門大吉，黯然退出市場。

目前我國上市及上櫃公司超過1,200家，在經濟社會發展上，具有舉足輕重的地位。這些公司的財務報表，依法必須由會計師查核簽證。會計師如果積極發揮專業守門員的功能，確保公司的財務業務狀況真實而完整的揭露出來，除了對公司的經營產生興利除弊的作用外，更可以保障投資人的權益，促進資本市場的健全發展。

事實上，我們的會計師絕大多數都是秉持專業，超然公正，從事會計業務，不但對於資本市場的健全發展，貢獻良多，同時也讓會計師成為具有崇高



社會地位的專門職業，值得肯定。希望會計從業人員都能繼續激濁揚清，把優良的傳統發揚光大。

資誠聯合會計師事務所自1970年創辦以來，在歷任所長及同仁的共同努力下，成功的走向國際化，40年來，對企業及資本市場的貢獻，可謂有目共睹。近年來，資誠努力投入公益活動，積極推動「企業社會責任」的實踐，在四川震災、莫拉克風災等天災中踴躍捐輸，更為國內近60家的非營利機構、慈善團體提供專業服務，希望藉此擴大企業社會責任的生根發展，值得鼓勵。展望未來，期許資誠精益求精，秉持專業及誠信的理念，繼續為台灣美好的未來而努力！

獨立的夥伴關係

行政院 陳冲副院長 會計師是為公眾利益服務

行政院副院長陳冲回顧過去在金融界以及政府部門，與會計師產業在工作上的互動，特別是在合作金庫擔任董事長時，當時正值合庫與農民銀行合併案，普華財顧正好是承接專案的財務顧問公司，因此有機會了解普華財顧，以及他任職於金管會、證交所時期，與資誠在工作上的交流往來，陳冲說：「我對於和資誠團隊在工作上的交流，都留下深刻的回憶」。

陳冲認為，會計師的英文名稱CPA中，最重要的就是「P」，它是public的縮寫，也直接傳達了會計師的專業使命與角色：「會計師本身是為社會公眾的利益而服務，財務報表本身是一種商業語言，要如何透過會計師的查核，讓公眾對財報的真實性有深入的了解與信任，這件事本

身就是一件高度專業而且帶有道德使命的工作」。

隨著台灣企業走向全球化，在金融界服務多年的陳冲副院長認為，隨著規模擴大，企業本身也需要更高水準的專業會計服務，但談到會計師對企業營運所扮演的角色，他以「independent partner」（獨立的夥伴關係）來定義他心目中的會計師：「會計師協助企業建立健全、合法的財務管理體質與紀錄，有如企業的夥伴；但是會計師也要服務社會大眾，謹守獨立性的原則，因此這個角色具有雙重的意義，包含了對企業的服務品質以及應堅守的社會責任兩個不同層面。」陳冲以目前台灣正積極導入的IFRS為例，他認為IFRS的採用，代表了台灣會計產業與企業向國際化水準看齊的趨勢，



會計師不但必須培訓內部人員熟悉IFRS的準則規範，同時也要輔導企業建置相關管理機制，不論是對於企業走向國際化或者是對產業、國家競爭力之提升都扮演重要推手的角色。

展望會計師產業未來的發展，陳冲說：「以中文而言，只要職業中有『師』字的，都與服務公眾利益有密切的關係，例如醫師、老師等等，會計師當然也不例外。」「獨立的夥伴關係」與「維護公眾利益」這兩項重要的使命，仍然是他殷切期許會計師產業持續堅持並加以發揚光大的核心價值。

誠信的核心價值



政治大學前校長 鄭丁旺教授

「簽證會計師的責任非常重大，必須具備兩個條件：第一，要有熟練的專業技能，必須能發現缺點與弱點，才能肯定財務報表是否足以公允表達實況。第二，必須是正人君子，有高超的道德觀念，才能不因私利而為別人所利用，幫別人粉飾。如此，財務報表才能被大眾所信賴。」—民國七十三年一月二十九日，工商時報第二版，陳振銑《建立會計師制度的基本認識》

會計師產業，在繁瑣數字中努力建立的，是守護社會誠信價值的基石。

會計師的社會義務

對於會計師的社會責任，台大管理學院教授杜榮瑞具體說明，「台灣有80%以上的企業透過四大會計師事務所進行查帳與審計，為什麼企業要找這些大型事務所？就是要維護並確保查帳的品質及透明度。有了可以信賴的財務報表，投資人才願意拿他的錢出來買股票，企業也才有資金可以運用。」而一旦這個以信任為基礎的市場資金價值鍊斷裂，資金的供需便會產生問題。不僅投資大眾可能蒙受損失，企業也會由於資金短絀而成長受限。因此，會計師能否善盡把關之責，對於資本社會的運作，影響甚鉅。

同時，杜榮瑞教授也特別提出對會計產業惡性競爭文化的憂心，「我們的社會對於以智慧跟服務為核心的專業，並沒有

給予它應得的價值認定。」因此當會計師事務所殺價競爭時，對產業發展、市場機制所產生的負面影響雖非短期可見，卻會造成長期的隱憂。「有競爭當然是好的，但是要在專業跟品質上競爭，不要是在價格跟公費上競爭，因為你的收費變低，審計品質一定會受到影響，最後受害的還是大眾跟企業！」

除了自身的誠信外，政治大學商學院院長蘇瓜藤教授認為，會計師的專業也包括以科學的方式與道德為前提，協助企業走向誠信的文化，因此企業界應該要真正了解會計師查帳的意義在於誠信，會計師有義務和最佳的角色來教育企業、員工與社會。這個思維很重要的一點是建立在「信任」的基礎上，會計師的誠信不僅是面對客戶，更是面對社會、法令以及專業，因此會計師本身要有更高的誠信標準。

蘇院長談到，會計師為社會提供財務報表公信力的獨立角色，此角色其實來自西方三權分立、彼此制衡的思想，會計實務上的複式簿記，其實也是來自於這個概念，資產負債表上講求平衡的機制，不論是權利與義務都要能夠平衡，這就是一種「交代」的文化 (check and balance)，所有公開的資料都經得起核對與追蹤。

會計師的專業並非完全來自西方，但是對「誠信」的標準是來自西方基督教文化的思想，目前國內的四大會計師事務所都與全球性的事務所結盟，形成一個完整的網絡，但是更重要的是，在品質與服務上也要建立起同樣的標準，不論是政策、獨



台灣大學管理學院 杜榮瑞教授

立性或者專業能力各方面，這些標準是不斷提升，不論是誠信或者是會計師獨立性的理念，若要落實，都需要理念與策略並行。

為大眾把關的第三人

經濟部部長施顏祥也談到，由於會計制度之健全影響企業及投資人甚鉅，會計師依法受託查核簽證企業財務報告，目的在於確保財務報表及相關資訊揭露之正確及允當表達。身為替社會投資大眾進行財務資訊品質把關之第三人，會計師除須具備相當程度之專業度，亦須謹守公正、客觀且獨立的職業道德標準，其審計角色著實重要。

當社會賦予會計師這樣的角色，事務所扮演的角色更為關鍵。

除了在內規與訓練上持續強化對誠信、品格的要求，更重要的是要將此理念貫徹在企業文化之中。

資誠會計師事務所副所長曾惠瑾談到，「因為我們從進到事務所後受到的教育以及耳濡目染之下，即了解到，會計師的界線



資誠聯合會計師事務所 薛明玲所長

相當清楚，就是要謹守獨立性與專業品質。很自然的，這種誠信的文化就根深蒂固了」。對於這樣的核心價值，曾惠瑾相當篤定。這其實就如同資誠聯合會計師事務所所長薛明玲所說：「期待資誠成為最受尊敬最具聲望的事務所。」一樣，因為會計師業的發展係奠基於品質與誠信。

高品質 高品格的專業風範

政大前任校長鄭丁旺觀察，資誠從朱國璋教授、陳振銑教授創辦以來，就是一間「學者型」的「專業」會計師事務所。所謂「專業」，正是高品質的本業知識涵養，以及高標準的道德要求。鄭丁旺認為，當一間會計師事務所重視誠信，整個社會也就不需要再多耗費成本檢驗其結果。

鄭丁旺指出，過去台灣會計業常被認為水準不夠，而今當IFRS導入，可與國際接軌，但也有其挑戰。IFRS係以原則為基準（principle-based），因此公司擁有比以往更大的裁量權，所以當台灣全面導入IFRS後，會計師扮演「社會誠信守護者」的角色將更形吃重，是故如何強化專業判斷能力及強調更高的道德操守，將是未來會計師事務所的一大要務。

在這個過渡期間，他期許資誠可以再次扮演開路先鋒，引進國外推動經驗，根據台灣產業特性，制訂新的審計查核方法及程序，或到各大學院校推動相關課程，再次提昇台灣會計水準。

引領台灣 走向國際

財政部 李述德部長 協助企業迎戰全球化競爭

全球化競爭下，不僅企業面臨嚴峻環境，國家亦面臨著同樣的挑戰。

財政部部長李述德談到，在瑞士洛桑國際管理學院公布的2009國家競爭力報告中，台灣於政府效能及基礎建設兩項上都有長足進步，足見政府過去幾年推動的方案，確實都對提升台灣整體的全球競爭力有莫大幫助。

上任兩年多，大力推動改革，共完成了三十五項法律修正案，及二百餘項行政規則的修正，對於活絡商機、簡

化行政，及確保公平等方面，效益甚大。李述德指出：「因財政為庶政之母，財政部的工作就是要在庶民經濟當中解民所苦，因此我們一定要把這樣的制度建立起來，而當然在這些修法的過程中，也需要會計師給予我們意見」。

資誠也朝著這個方向與財政部共同努力促使稽徵行政程序和法令更加完善、清楚、簡化，以提升效率。例如在租稅法令相關解釋令上，資誠就扮演著業界、政府之間的溝通媒

介，讓法規的修訂更能符合實際商業運作所需。同時，資誠也利用國際資源，以及在租稅改革、綠色稅制、移轉訂價結合稅簽等實務經驗，提供政府、業界在制度與稅政上的參酌意見。

李述德也以「依法納稅是義務，合法節稅是權利，合理減免是策略。」說明會計師在協助企業進行財務稅務規劃時的角色，更期勉資誠能夠繼續扮演政府與企業間的中介橋樑，創造一個更公平、進步的社會。



經濟部 施顏祥部長 繼續扮演政府與企業的橋樑

隨著全球化趨勢與國內產業政策的演進，施顏祥觀察到，會計師亦隨著客戶需求同步成長，提升至更高階及全面性的服務層級。除了審計業務之外，會計師事務所也開始提供財務顧問諮詢、併購評價與稅務法律服務等業務。施顏祥認為：「在臺灣企業走向全球佈局的過程中，需要會計師協助整合全球資源與專業意見，提供台商於兩岸三地、美日歐洲等地的投資與籌資，並且協助企業有效解決與管理跨國的稅務、法律等投資相關議題」。

施顏祥觀察到，資誠除了以專業、正直、獨立、公平的嚴正立場，替投資大眾嚴格審查財務報表，還更進一步運

用全球聯盟所之資源，協助企業迎戰全球化競爭環境下之諸多挑戰，包括法規遵循、風險管理、公司治理、內控內稽等議題，協助台灣企業健全成長，達到永續經營的目標。

因應全球化的競爭，兩岸的資金交流、企業的運籌佈局將更為頻密，施顏祥相當肯定資誠在此一議題上的投入，並於2009年6月30日政府公佈首波開放名單前，即率先編製《陸資企業赴台投資手冊》簡體字版，赴陸舉辦研討會，與陸資企業CEO或對外投資決策者面對面溝通，影響產業橫跨航運、旅館、食品百貨、物流、金融及創投產業、高科技產業等，直接了解大

陸產業的實際需求。對於兩岸投資活動的往來多所助益。

未來，鼓勵海外台商回台或外國企業來台投資仍是政策主軸，資誠在引介海外企業來台上市櫃、陸資來台投資、企業跨國購併成長方面，也都提供相當深入的洞見與專業服務；此外，面對兩岸議題發酵、企業密切關注的潮流，施顏祥也期許資誠繼續秉持誠信公正的原則，以其專業服務與豐富的實務經驗，引領台灣各產業認識新觀念與創新議題，進而能促進產業升級，協助政府與企業在日漸整合的區域經濟下迎向挑戰、共創新局。



全球化年代下的競爭

「未來企業要面對的競爭者，不僅是來自台灣，而是來自兩岸三地，甚至是來自全球的國際級競爭者，」面對未來發展，薛明玲所長的策略很清楚，方向只有一個，就是國際化。而所謂國際化，不僅僅是幫助台灣企業走向世界，亦包括將國際資金帶進台灣。

資本市場全球化

在資誠二十六樓的辦公室，活潑、明亮的設計令人難忘。有台灣第一高山玉山壯麗雄偉的整牆照片，也有一面牆上的景象，都是低頭的飽滿稻穗。但最引人注目的，還是其中一間會議室架上，兩排望不盡的獎座。

2002年，資誠的財務顧問部門—普華財顧，協助第一銀行出清台灣有史以來第一筆，也是最大筆的不良債權（NPL），金額高達台幣750億。自那之後，普華幾乎參與了所有台灣重要的金融購併案，包括高雄銀行、寶華銀行、中華銀行等。普華到目前為止共完成七件案子，因此內部打趣地稱呼這些計畫為「Rainbow Seven」。一道接著一道的色彩，紅、橙、黃、綠、藍、靛、紫，普華這些年的戰績就如同一道美麗彩虹，穩坐業界第一。

從審計服務部轉任普華財顧執行董事的袁惠兒，是打下這塊江山的重要成員。當時，亞洲金融風暴剛過，她注意到亞洲區域內銀行，開始有出售不良債權及整併需求。往昔只有外商投資銀行才有能力承做此類業務，但普華花了一年默默準備後，結果一鳴驚人。

由於在這之前，台灣並沒有類似經驗，因此邀請國外資深合夥人來台半年，移轉相關專業Know-how服務經驗。袁惠兒同時也與團隊成員們四處拜訪銀行，了解產業現況與運作架構，對投資人需求以及台灣產業特色，積極在投資人與主管機關之間擔任溝通橋樑，因而完成NPL案件之處理。例如，當時台灣仍不熟悉鑑價、開標的程序處理，普華團隊亦提出以全程攝影，取信於投資人。

在執行一銀不良債權出售案時，普華團隊披星戴月的努力，即使期間碰到SARS，仍僅僅費時四個月便完成任務。當一銀對外宣布將用五年時間攤提不良債權後，股價不跌反漲，「投資人最怕資訊不透明，看不清楚你在做什麼，一銀這麼做反而給投資人信心」，袁惠兒說。團隊重要成員之一普華財顧執行董事游明德指出，處理不良債權業務的重點在於「切割」。但活生生的一家銀行，怎麼切割？而最讓游明德驕傲的是，普華執行過七個案子，沒有一個案子的處理方式相同。「每一個交易的設計，我們都回到當事人所處的時地去客製化，去做策略判斷」，游明德說。

袁惠兒說，金融問題若是沒有處理好，影響所及甚至可能動搖國本。普華這些年協助台灣金融產業的經驗，讓她喜悅的不只是業績成長，「更重要的是為台灣做了一些有意義的事」。

企業走向全球化

從傳統的會計師事務所業務，隨著台商全球化時代的交易模式，逐漸打開一個新的、寬廣的服務領域。資誠稅務暨法律服



普華財顧 袁惠兒執行董事

務部營運長吳德豐以一個簡單的模式說明企業在全球化時代的運作：「一個台灣的企業，有可能是美國的買家下單，接單企業辦公室在台灣，生產的工廠在中國大陸，產品運到荷蘭的倉庫，最後賣到東歐的捷克」。

這其中牽涉到的層面包括上述這些國家相關的營業租稅法令、海關規定以及跨國稅務的處理等等，而台灣企業為了節省成本，在海外設工廠的比例也不斷增加，還會牽涉到原料與產品在不同國家之間進出的稅率，以及勞工薪資法規等等。台灣企業為了降低成本、提高競爭力而至海外設廠投資，卻極有可能因為不了解不同國家稅務法令的細節，而產生接單卻賺不到錢的結果，沒有先行佈局的跨國稅務規劃，要保障企業的營收

成長，其實相當困難。

吳德豐指出，由於對不同國家的稅務制度缺乏了解，過去許多台商在海外被罰款或者補稅，造成企業損失，而吳德豐也是因為多年前有機會與其他國家同事一起協助處理相關事務，才開始注意到這個問題對企業的影響與服務的契機。

但回到台灣本土，他發現當時會計師產業界仍有一種「會計師的稅務服務有地域性」的迷思，不過，他卻有不同的看法。資誠可說是在趨勢之先看見了發展跨國租稅服務的機會，吳德豐說：「資誠一開始舉辦了很多座談會，希望喚醒會計師們與企業界的重視，這個過程其實相當辛苦，因為當時政府主管機關尚未有明確政策，產業界也就更加感受不到這個即將全面影響企業發展的現實，所以資誠對這個觀念的推廣，可說是一種在思維層面的引導，直到現在『跨國企業要重視跨國稅務規劃與風險控管』成為企業與會計師普遍的觀念」。

面對企業從本土走向國際的趨勢，會計師的專業也面對更大的挑戰：「全球化的時代，會計師的專業要能夠了解企業的交易模式與經營策略，同時對全球稅務法規有宏觀的國際思維，這樣才能從龐大的資訊中整理出企業面對的風險以及成本，進而引導企業作出正確的財務決策與規劃」。

這才是會計師在當代商業環境中真正的價值所在。資誠之所以能夠快速體察趨勢，並引領產業觀念與提供服務，一方面在於PwC的全球網絡提供最快、第一手的全球資訊與相關產業、專業研究，另一方面，資誠的專業人員能夠掌握全球專業視野，並予以內化融會，加入在地深耕觀點，也是重要的關鍵。

專業誠信 實現公眾利益

證交所 薛琦董事長 投資市場的信任基礎

證交所董事長薛琦說，會計師的名稱中CPA的P代表的是public，代表會計師的工作是要服務公眾的利益，從經濟學的角度來說，越是高度發展的市場經濟，就應該越依賴會計師的專業性，社會大眾亦對他們的判斷給予高度信任；以產業而言，具有專業能力必須經過認證、以服務社會公眾利益為前提、扮演客觀公正角色的專業其實不多，會計師和醫師可以說是與社會大眾最密切相關的兩種，會計師所簽

證的企業財報，好比給企業的健康檢查報告，資料的正確性和專業性對投資市場、社會公眾利益都極為重要，這裡面的數據絕對不能有任何差錯，也因此使得這個專業領域所面對的挑戰與責任都相當高。

薛琦表示，目前正在推動的IFRS、XBRL等等都對於未來台灣整個產業環境與國際接軌有正面的影響，資誠對於IFRS、XBRL的推動也不遺餘力，「我想這是大家都有目共睹的」。

「從四十年全球的經濟發展趨勢來看，從有形走向無形，從實體走向虛擬，從一級、二級產業走向三級產業之後，很多形而上、滿足心靈或精神層面的藝術、娛樂等等所產生的產值與商機都是很難以估計的，這些市場價值要如何以會計的方式具體呈現，會是很大的挑戰。期許資誠能夠持續引領台灣市場的思維，實現公眾利益。」薛琦說。



櫃臺買賣中心 陳樹董事長 資本市場推手，誠信泛愛大眾

於1979年進入證管會服務的陳樹，不僅見證了朱國璋教授、陳振銑教授所創辦的資誠不斷成長茁壯，同時亦是推動台灣會計產業現代化與專業化的重要推手。在證管會任職期間，能順利推動會計師評核制度，將會計師查核簽證財報品質向上提升，同時稅務簽證品質也大幅改善，

整體透過各種層面推動會計師簽證品質的提升，也是由大家共同所促成的。

他談到，「資本市場最需要的是誠信，會計師最重要的價值也就是在專業與誠信。資本市場上，資訊公開要健全、簡明、精確，而財務報表是投資人掌握公司營運狀況，作決策分析時最重要的依據」。

陳樹回憶道，「我進證管會時，當時陳家振擔任資誠所長，同時也是會計師全國聯合會理事長。由於資誠擁有國際合作的資源，在諸多公開發行的制度上，資誠提供很多美國會計師查核、資訊公開相關的法規與資訊」。

他亦觀察到，賴春田與薛明玲也都承襲當初朱教授與陳教授創立時的精神，而專業、誠信、熱忱也一直是

資誠非常重要的文化。此外，為了幫助稅務與財務上軌道，資誠執行許多研究委託案，在會計制度建立、稅務、財務等方面提出許多相關建議，「他們要求審慎、嚴謹，提供給主管機關參考的研究建議相當具有建設性，非常難得。」陳樹讚賞的說。

最後，陳樹談到，「由於資誠在品質上要求非常高，所以在協助企業時，不僅簽證品質好，內控也能做到制度健全，並且在協助台灣公司從家族企業轉變體質成為一個具備國際規模的公司。資誠擁有豐富的經驗、系統與可信度，當台灣的資本市場走入自由化、國際化，簽證能否贏得國際信賴至關重要。資誠的簽證讓企業可以跨得出去，邁向國際。資誠對資本市場所做的貢獻，我們非常感謝」。



思維領導與趨勢推動

除扮演企業財務報表的把關者、資本市場的第三公正者之外，會計師產業亦肩負著引進國際趨勢的角色。對於觀念的創新與領導，資誠的投入更不遺餘力。

長期觀察會計師產業的台北大學教務長薛富井指出，「資本市場走向全球化，國內的會計師要從過去以服務本土市場為主，提供審計、稅務、財務諮詢等業務的角度，提升到國際化企業經營的高度。因此，更需要與國際同步的資訊。」他也發現，資誠在領導重要議題上不僅投入大量資源，對於先進思維的推廣、實踐，更是業界之最。

ValueReporting™

首先在彰顯企業價值上，資誠引入PwC全球組織所發展的「企業價值報告」(ValueReporting™)提出了企業價值型報告的概念，薛富井指出，「我們現行的財務報表呈現的是商業行為的歷史結果，無法真正呈現企業目前的商業價值，更別說是未來的可能潛在價值。透過ValueReporting™的概念，不僅能夠真正將企業實現價值的種種行動，用有系統的方式呈現出來，同時更是提供一個最佳的實踐，樹立產業典範」。企業價值報



台北大學 薛富井教務長

告是會計師產業自覺所發起的財務報告革命，影響至今，亦幫助企業從成本導向，提升到價值導向，將企業對外報告與內部管理報表相結合，也因此讓投資人看到更多更透明的資訊，縮小了企業報表使用者與編制者的期望差距。

XBRL

XBRL (eXtensible Business Reporting Language，可延伸式財務報告語言)是為了強化台灣資本市場與國際接軌程度，並利於外國投資人更易於掌握國內證券發行人資訊，並且讓台灣企業可以增加與國際相同產業的報表比較性，而由主管機關規範要求國內上市、上櫃及興櫃公司於2010年9月起提供以XBRL為格式之財務報表電子檔案。目前除台灣外，美國、日本、中國等均已正式接受此一標準，作為公司對外公開其財務報表，所使用的資訊技術標準。

薛富井說明，「XBRL的建立，不僅幫助主管機關更容易取得、檢控企業財務資訊且提高其財務透明度，更能夠幫助企業順利在全球募資，對於台灣企業全球化相當重要。而資誠在這個議題上，不僅進行了許多內部的研發，也非常主動積極與主管

機關進行探討、分享，並投入人力協助推廣」。

IFRS

因應近年最熱門的議題 IFRS (International Financial Reporting Standard，國際財務報告準則)，資誠更是國內最早注意到此一趨勢，並且積極在會計教育、企業認知等各個層面提供具體協助的事務所。

金管會於2009年5月14日正式宣布的IFRS採用時程，IFRS的轉換已成為現階段台灣企業在管理提升上最重要的變革，因為全面實施IFRS涉及的不僅只是會計原則改變，亦牽涉公司流程與系統變革，甚至連管理報表及績效衡量的方法都可能隨之調整，影響層面遍及全公司。

在此一議題上，薛富井也大力讚許資誠的投入。「資誠不但發行第一個互動式教學光碟，更運用PwC在全球的成功經驗，提供台灣企業作為導入的範例。因應IFRS的導入，每個產業都有其差異，而資誠由於已實施產業分工多年，擁有多位兼具會計專業及產業專業的專業人員，是以能夠提供企業最佳的服務」。

大事紀

■ 成長 ■ 市場里程碑 ■ 品質 ■ 議題領導 ■ 使命與承諾 ■ 人才培訓 ■ 榮譽

● 1973年
加入國際之Price Waterhouse事務所

● 1975年
以朱、陳的上海相同發音「資誠」為名，改名為「資誠會計師事務所」

● 1984年
贊助設立「財團法人會計研究發展基金會」

● 1986年
成立日商客戶服務部，專門提供日本客戶相關服務

● 1988年
· 遷址至台北市信義區國貿大樓
· 成為Price Waterhouse正式成員，獲得授權使用PW之英文名稱

● 1988年
台達電子工業上市

● 1990年
成立專責之研發部門 (R&D)

● 1990年
· 《資誠通訊月刊》創刊
· 《Events & Trends》創刊

● 1989年
成立專責之訓練中心

1970-1990

● 1970年
朱國璋與陳振銑兩位教授共同創立「朱國璋、陳振銑會計師事務所」(Chen Chu & Co.)

● 1973年
引進PW的審計流程、方法及訓練課程

● 1982年
遷址至忠孝東路四段禮仁通商大樓

● 1985年
· 成立高雄分所
· 成立台中分所

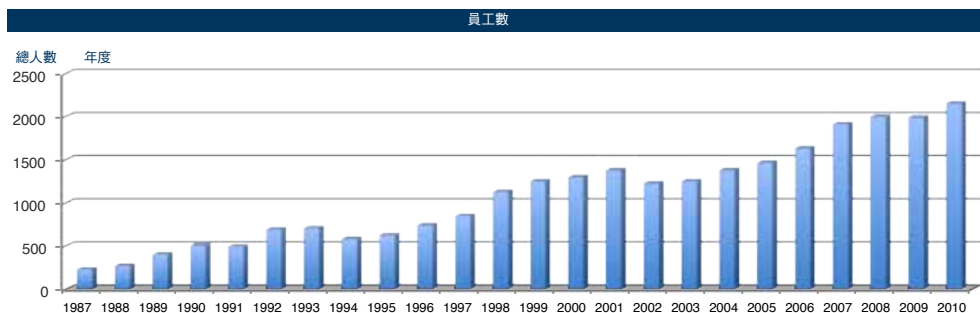
● 1987年
成立企業管理顧問公司，設置管理制度設計部及資訊系統服務部

● 1987年
統一企業上市

● 1989年
· 成立人力資源服務部 (GHRS)
· 成立台南分所
· 成立新竹分所

● 1985年
協助創辦《會計研究月刊》，由資誠所長陳家振擔任副社長

● 1990年
於台大、政大、東吳設立講座教授獎學金



- 1991年
 - 成立資訊部門 (EDP)
 - 成立協審小組，協助財務報表覆核
- 1995年
 - 出版《衍生性金融商品財稅處理》
- 1996年
 - 新增電腦審計業務服務
 - 啟動《龍騰2000計畫》：客戶大型化、業務專業化、人員專業化、服務團隊化
- 1998年
 - 全面性導入OA系統的規劃，提升工作效率，相對提高服務品質
 - 將專業律師加入稅務服務部門、整併原有之會計服務、工商登記及外籍人員綜所稅申報等服務
- 1998年
 - Price Waterhouse與Coopers&Lybrand合併，更名為PricewaterhouseCoopers
 - 成立智識服務辦公室
- 1999年
 - 921大地震賑災，全所同仁捐出一日所得
- 1999年
 - 《資誠通訊月刊》電子版發行

1991-2000

- 1991年
 - 鴻海精密工業上市
- 1991年
 - 推動APSS工作底稿系統
- 1992年
 - 成立稅務服務部門
 - 成立中壢分所
- 1992年
 - 首次舉辦領先計畫 (Plan Ahead/audit group manager and above)
- 1993年
 - 首次舉辦全所管理團體研討會 (Management Group Seminar)
- 1994年
 - 成立金融專業服務小組
- 1995年
 - 成為國內首家通過ISO9002國際品保制度認證之會計師事務所
 - PW ABS Standard Review(ASR) 第一次到台灣進行覆核
- 1997年
 - 成立普華財務顧問公司，提供財務諮詢顧問服務
- 1997年
 - 「海外英文持續進修計畫」開始
- 1999年
 - 資誠整合為六大服務網，提供客戶優質的服務品質，並依特殊產業專業分工，往專業化經營的服務目標邁進。
- 2000年
 - 稅報系統開始使用電子函證，提升效率與品質
- 2000年
 - 成立普華商務法律事務所，提供整合性之稅務及法律服務
- 2000年
 - 協助辦理矽品精密工業於美國那斯達克發行ADR

大事紀

■ 成長 ■ 市場里程碑 ■ 品質 ■ 議題領導 ■ 使命與承諾 ■ 人才培訓 ■ 榮譽

- 2001年
成立資誠教育基金會，致力推動會計教育及公益活動
- 2001年
· 電子工作底稿TeamAsset上線，開啟電子工作底稿里程碑
· FRISK系統正式啟用，讓評估企業風險更有系統化的依據
- 2001年
由合夥人共同捐贈新台幣三仟萬元，成立資誠教育基金會
- 2002年
· 出版《企業價值報告革命—超越盈餘遊戲的法寶》
· 出版《會計教育何去何從- 危機中的指南》
- 2002年
· 辦理國內首宗銀行業不良債權公開標售案（第一銀行）
· 辦理首宗上市公司減資退還現金案（晶華）
- 2002年
於荷蘭設置Taiwan Desk，提供在歐洲台商直接的協助
- 2003年
資誠企業管理顧問公司榮獲第五屆「工業永續精銳獎」，成為首屆「技術顧問服務業」獲獎的企業
- 2003年
· 於各分所成立稅務暨法律服務部，提供在地服務
· 成立全球資本市場服務部門
- 2004年
· 出版《財務報表解析全書- 洞悉企業財務數字遊戲》
· 出版《資誠企業智識園地叢書》
- 2004年
· 辦理國內首宗壽險業不良債權標售案（新光人壽）
- 2004年
成立「獨立性遵循部門」(Independence部門)
- 2004年
成立專責之電腦審計服務部門，利用電腦審計查核來提升查核之效率、效果
- 2005年
· 成立市場暨策略發展部
· 成立普華智財管理顧問公司
· 設立普華商務法律事務所新竹分所
- 2006年
· 普華商務法律事務所獲頒《國際稅務雜誌》台灣年度稅務訴訟服務事務所
· 獲財政部續聘「賦稅政策及法令諮詢委員」
- 2006年
出版《企業併購策略與最佳實務》

2001-2006

- 2001年
出版《企業價值報告趨勢預測》
- 2001年
「每日新聞重點」電子報發刊
- 2002年
· 出版《移轉訂價—企業全球化的優勢租稅策略》
· 出版《財務報表革命—公司治理的徹底解決方案》
· 出版《落實公司治理實務守則—治理機制與資訊揭露》
· 出版《台商進入大陸內銷市場應有的基本認識》
· 出版《企業併購完全實務手冊》
· 《金融產業要聞與實務》雙月刊創刊
· 《國際租稅要聞》月刊創刊
- 2002年
· 辦理國內首宗透過「公開標售方式」完成問題金融機構退場機制之處分案例（高雄中小企業銀行）
· 成為台灣證券交易所簽證會計師
- 2003年
· 創台灣會計業首例，由兩組會計師辦理同一家企業的稅簽及財簽，專業分工
· 採用新審計工具Myclient
- 2003年
· 創台灣會計業首例，由兩組會計師辦理同一家企業的稅簽及財簽，專業分工
· 採用新審計工具Myclient
- 2005年
· 辦理最大宗上市公司轉型為投資控股公司案（大聯大）
- 2005年
· 獲財政部遴選為「賦稅政策及法令諮詢委員」
- 2006年
· 成立金融商品評價及公平價值諮詢小組，整合金融商品評價與企業評價服務以提供全方位之服務
· 成立IFRS服務團隊
- 2006年
· 推動業界第一個全英文營（English Camp）
- 2006年
出版《2005移轉訂價理論與實務》

- 2007年
認養921災區的南投「森林紅茶茶園」，協助災區重建與振興台灣精緻農業文化

- 2008年
旺旺新加坡下市、香港上市

- 2008年
· 推動高階主管長期培訓計畫 (Leadership Development Programme, LDP)
· 啟動英語焦點團體培訓計畫 (English Focus Group)

- 2008年
發起《亞洲天災募款活動》，針對四川震災以及緬甸風災募款，在為期短短一週的活動中，募集近新台幣500萬元的捐款，捐助災區民眾

- 2009年
· 英文月刊《Taiwan Tax Update》創刊
· 出版《智慧財產權要聞》雙月刊
· 《迎接國際會計準則時代的來臨》
· 出版《國際會計準則與金融業》
· 出版《國際會計準則與保險業》
· 出版《跨國移轉訂價策略及風險管理》
· 出版《大陸企業所得稅法釋論》

- 2009年
· 電子工作底稿Aura (以風險為基礎之工作底稿系統) 第一階段
· 首先推行——協助審計人員辨識查核過程中可能面臨的風險
· 首家獲金管會評為「無缺失」之會計師事務所
· 擔任多項政府政策制度之諮詢委員，包括財政部、經濟部、經建會政策改革推動諮詢專家

- 2009年
· 推動「稽核轉換課程」(Audit Transformation Programme)
· 導入人力資源共享平台Retain

- 2009年
· 正式啟動「IFRS教育推廣平台」
· 與普華永道合作，正式進駐廈門
· 於新竹科學園區成立普華商務法律事務所新竹分所

- 出版《迎接國際會計準則時代的來臨——電子製造業》
· 出版《智慧財產權稅務法律管理策略》
· 出版《IFRS實務導引叢書》(系列一之上、下)
· 出版《IFRS實務導引叢書》(企業併購篇)
· 出版《IFRS實務導引互動式教學DVD》
· 出版《掌握IFRS—精華篇》
· 出版《外國企業成功來台掛牌》(中英日版本)
· 出版《陸資企業赴台投資》手冊

- 2010年
· 2009年輔導外國企業上市案件數居冠，獲證交所評定為輔導外國企業上市會計師類第一名
· 榮獲《數位時代》雜誌「全台綠色品牌大調查」《金融服務業》第二名——為入選金融服務業中唯一之會計師事務所
· 國內首次由台灣最高法院指派，提供「商業爭議之鑑定服務」

- 2010年
· 持續「推動非營利組織財務扶植計畫」
· 地球一小時，全球齊減碳——資誠全台灣各辦公室關燈一小時愛台灣活動

- 2010年
FAS與管理顧問部門合作，將金融商品相關議題分析與實務經驗應用於金融業，因應IFRS之流程評估與導入作業之相關專案進行

2007-2010

- 2007年
協助橡樹完成首次私募基金公開收購之財務盡職評鑑服務，收購復盛公司百分之百股權，係國內上市櫃傳產業首家被收購的先例

- 2007年
· 獲財政部續聘「賦稅政策及法令諮詢委員」
· PCAOB評鑑無缺失事務所

- 2007年
施行PwC Global發佈之風險管理系統，確保專業服務品質

- 2008年
· 《智慧財產權要聞》雙月刊創刊
· 出版《生物科技公司經營小寶典》

- 2008年
· 獲頒《國際稅務雜誌》2008年度稅務規劃實務卓越獎
· 獲頒《國際稅務雜誌》2008年度台灣最佳移轉訂價事務所
· 普華商務法律事務所獲頒《國際稅務雜誌》年度卓越稅務交易服務事務所
· 普華商務法律事務所獲頒《2008世界稅務指南》全球卓越稅務事務所
· 普華商務法律事務所獲頒《Chambers Asia 2008》最佳商務法律事務所

- 2009年
· 辦理旺旺回台發行TDR
· 辦理國內最大金額TDR發行 (康師傅)

- 2009年
· 推動「非營利組織財務扶植計畫」
· 推動Green Action三年環保樂活計畫 朝綠色企業邁進
· 「熱血青年站出來」捐血活動
· 推動綠色採購計畫，獲台北市政府頒發「綠色採購標竿企業」
· 「珍愛一樹情」種樹活動
· 《莫拉克風災募款活動》為期一週的活動，募集新台幣520萬元的捐款，捐助災區民眾，並致力於協助災區重建工作

- 2009年
· 獲頒為「綠色採購標竿企業」，是第一家榮獲此殊榮的會計師事務所，亦為管理顧問服務產業中唯一受獎的企業
· 榮獲《國際稅務雜誌》評選為台灣年度最佳稅務事務所
· 獲頒《2009世界稅務指南》全球卓越稅務事務所
· 首家獲金管會評為「無缺失」之會計師事務所
· 擔任多項政府政策制度之諮詢委員，包括財政部、經濟部、經建會政策改革推動諮詢專家
· 金管會證期局推動會計師事務所品質管理制度諮詢事務所
· 金管會證期局推動IFRS諮詢會計師，更是業界唯一擔任翻譯委員的會計師事務所

- 2010年
· 出版《智慧財產權全方位管理策略》
· 出版《展望2010企業成長新動能》
· 出版《成功邁向台灣資本市場》
· 出版《移轉訂價前瞻性議題》
· 出版《台灣上場成功への手引き》
· 出版《從稅務觀點看國際財務會計準則導入與財務報表轉換》
· 出版《兩岸避稅防杜法制之研析》

- 2010年
· PCAOB評鑑無缺失事務所

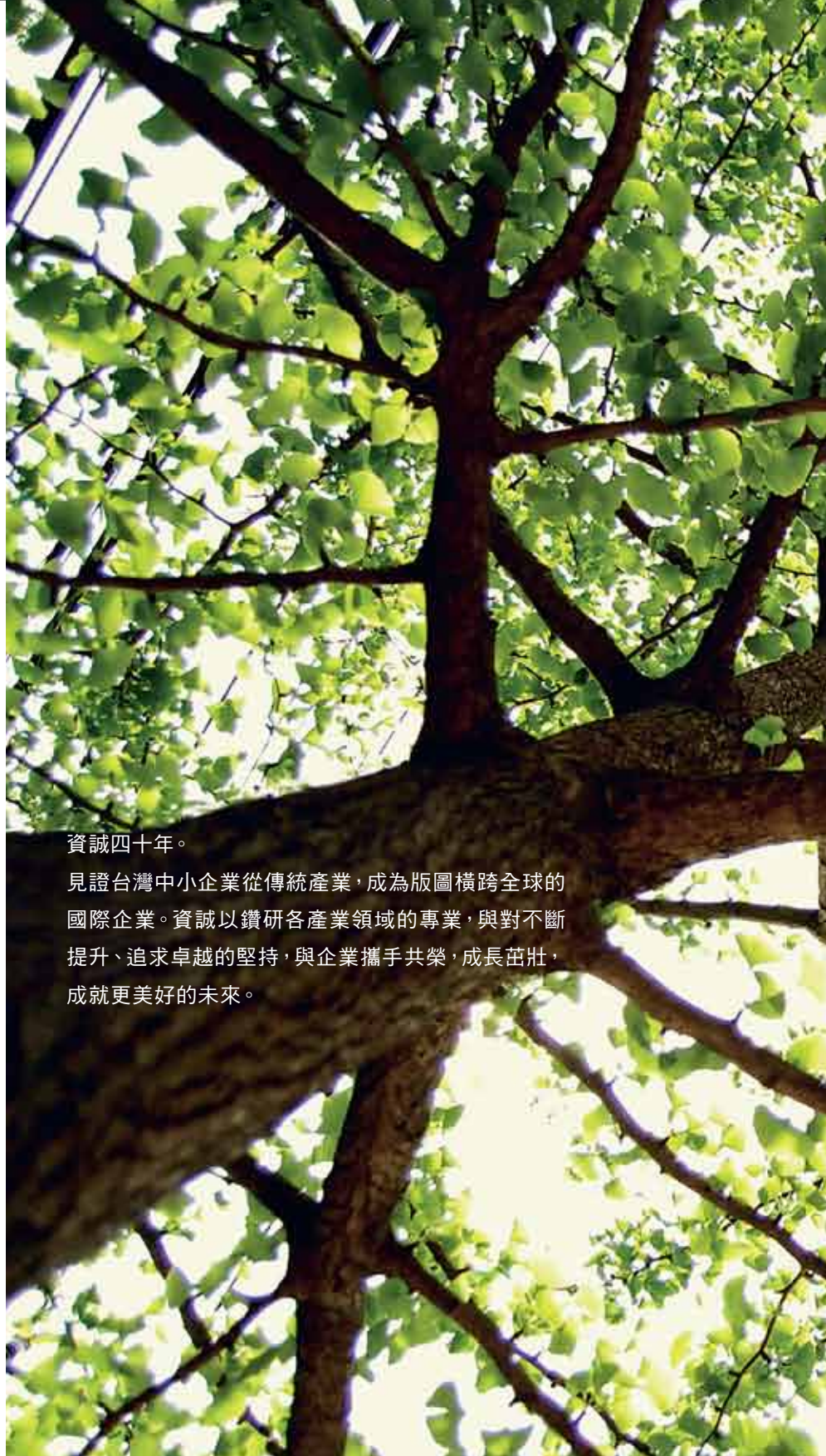
共

Co-prosperity

榮

資誠 40
Anniversary

- 34 大同公司董事長 林蔚山
 - 36 大聯大董事長 黃偉祥
 - 38 元大金控董事長 顏慶章
 - 40 中鼎集團董事長 余俊彥
 - 42 台揚科技董事長 王華燕
 - 44 台達電董事長 鄭崇華
 - 46 兆豐金控前董事長 王榮周
 - 48 東元會長 黃茂雄
 - 50 和泰集團總裁 蘇燕輝
 - 52 旺旺集團總裁 蔡衍明
 - 54 統一集團董事長 高清愿
 - 56 遠雄集團董事長 趙藤雄
 - 58 聯強國際總裁 杜書伍
- (按公司筆畫順序排名)



資誠四十年。

見證台灣中小企業從傳統產業，成為版圖橫跨全球的國際企業。資誠以鑽研各產業領域的專業，與對不斷提升、追求卓越的堅持，與企業攜手共榮，成長茁壯，成就更美好的未來。



大同公司董事長 林蔚山

資誠為企業掌握先機



大同公司

林蔚山 董事長

大同集團董事長林蔚山深刻期望，邁入四十週年慶的資誠能進一步與向來惜緣、惜福的大同集團共同追求「迎接飛躍年代，邁向世界大同」的企業使命。

走入大同位於中山北路的總部大樓，環顧樸實的會議室，裝修風格典雅，鋪著老式綠色塑膠地板，擺設著拉門的大同映像管電視、復古的大同電扇與大同電鍋、抱著橄欖球笑著的大同寶寶，會議桌上擺置國內外各大企業、大使館與招商局贈送的禮物，禮物上還有著紅色紙條附註贈送單位的名稱以便記憶。

惜緣、念舊，1918年創立，台灣首批上市的企業之一：大同公司，向來是台灣人的歷史記憶與精神象徵。

「我們要好好做個整理，開設一個大同博物館，」一派謙和儒雅的董事長兼總經理林蔚山指著會議室入口的小型OTIS電梯模型說著。這個電梯模型，就是大同公司與PwC最早合作的淵源。

1983年，大同公司與美國OTIS合資二億新台幣設立大同奧的斯公司，「那時候，OTIS表示應該共同選擇一家會計師事務所，我們尊重OTIS的決定，OTIS選擇了PriceWaterhouse (PwC的前身)，於是開啟了大同與資誠的合作。」林蔚山回憶，PwC開始提供大同奧的斯審計服務，儘管當時大同公司自上市以來早已委請其他事務所做財務簽證，但已對資誠的服務印象深刻。

資產活化的推手

六年前，大同公司與資誠的合作邁入新頁，資誠成為大同資產活化的主要推手。林蔚山說，六年前，資誠的薛明玲所長帶領其專業團隊，主動前來大同公司提案，會議中分析政府實施土地增值稅減半政策，大同公司可以採取的因應策略。

「過去，土地資產隸屬於大同總公司資產開發部門管轄，並不受重視；再加上我們公司的營運向來良好穩健，並不急著開發土地資產，但是，我們對土地與建物資產的開發與管理並無一致策略，有些建物完全出售，有些完全出租。」林蔚山說。但是資誠的主動提案，至今讓林蔚山相當感念，他說：「若不是資誠協助大同與相關主管機關的溝通協調，大同就不可能成為第一家依照企業併購法移轉資產的成功案件」。

林蔚山指出，土增稅減半政策施行之際，政府相關部會間仍需要協調，而當時土地與稅務法規仍未及時修改，但是，資誠團隊全力協助大同，不遺餘力地聯繫與溝通，歷時逾兩年，終於完成國內第一件依照企業併購法移轉資產的成功案件，將土地與建物資產從大同總公司移出，成立尚志資產開發公司，並積極佈局規劃從事不動產開發，創下可喜可賀的卓越紀錄。

「資誠就好像是大同在專業上的領航者，他們比我們更早看到趨勢與先機。以此案件為例，針對土增稅減半政策，資誠主動向我們提議，也才讓大同掌握了法令轉換的先機，回想起來，如果資誠沒有主動提案，說不定我們就錯過機會，也不會有現在的局面。」林蔚山對此予以深深的肯定。

林蔚山觀察，資誠會計師事務所非常為客戶著想。比如，為了合理爭取地價稅與房屋稅優惠，資誠會計師盡心盡力協助大同集團向經濟部與財政部溝通，這種精神，使他將資誠視為大同集團極為重要的合作夥伴。

林蔚山亦對資誠不斷充實會計與稅務的專業知識欣表讚許，榮獲2009年《國際稅務評論》評選之「台灣年度最佳稅務事務所」，資誠也是第一家榮獲金管會評為

「無缺失」的會計師事務所，「真的是實至名歸，」林蔚山表示。

協助迎接飛躍年代

近年來，金管會要求上市櫃公司實施國際上市準則（IFRS，International Financial Reporting Standard），2011年試行運作，預計將於2013年全面施行。「改成IFRS，企業的會計準則跟系統與電腦軟體都要配合修正，所以我們最近都忙於相關工作，資誠也持續提供相關資訊協助，我們相當感激。」林蔚山說。

展望未來，林蔚山特別引用資誠薛明玲所長在「展望2010年企業成長新動能」一文中提及的觀點：「金融風暴之後企業版圖將重整，以大中華區為主體的經濟體將扮演更重要的角色」。

林蔚山認為，由於台灣、香港、中國與新加坡具有相當豐富的外匯存底，經濟發展亦相當可觀，因此，大中華區扮演重要的經濟角色。這趨勢下，企業要具備國際競爭力，卓越人才，宏觀的策略，高效執行力，落實企業責任，更要以全球視野來建構運籌的管理機制。

林蔚山表示，資誠身為國內四大會計師事務所的領航者，對於國際租稅、企業併購、大陸投資相關事宜，海外投資佈局及智慧財產權管理向來享有盛名，期盼資誠能繼續成為大同集團的最佳夥伴。

他更深刻期望，邁入四十週年慶的資誠能進一步與向來惜緣、惜福的大同集團共同追求「迎接飛躍年代，邁向世界大同」的企業使命。

大聯大董事長 黃偉祥

祝資誠百尺竿頭，更進兩步

時光回到1994年。那一年，大聯大集團前身之一的世平興業，年度業績首次達到十億台幣，而早在三年前，也就是1991年世平成立滿十一年的時候，董事長黃偉祥在內部成立了企業文化推動小組，開始為世平的未來發展作更深一步地奠基。

1991年正是世平持續成長壯大的關鍵時間點，創辦人黃偉祥不僅已開始思考永續經營的議題，為落實此一決心及提升企業的管理制度，將企業的簽證業務從原先的本土的中小型會計師事務所改為擁有全球資源的資誠，一舉拉高集團在財務管理上的強度。「我們相信找到好的會計師，把會計制度與內部控制等管理制度的基礎打好，將會有助於企業的長久未來發展。」黃偉祥語氣堅定地說。


2009年，大聯大集團以合併創造的集團縱效、精準的資訊掌控，創造了獲利成長九成的亮眼成績，在天下雜誌五百大服務業中排名第八。十六年間，大聯大營收成長百倍，規模已達近兩千億台幣，更準備往全球第一大IC通路代理商邁進。資誠許多當時為大聯大查帳的會計師如曾惠瑾、葉冠姘，現在都已是獨當一面的資深合夥人與管理者。黃偉祥印象深刻，當年從本土會計師事務所換成資誠，那是世平第一次與全球性



大聯大集團

黃偉祥 董事長

大聯大集團董事長黃偉祥觀察，大聯大與資誠的合作關係是雙方都有想把事做好的初衷，做事要求嚴格、清清楚楚，彼此溝通往來簡單、誠實，互相信賴，而資誠的專業技術、知識與道德，也相當值得信賴。



的會計師事務所合作，「他們查帳時很拚！」

而今，雙方合作至今已邁入第十六個年頭，現在，大聯大集團下所有子公司，都交付資誠查帳。十多年來，兩家公司一直肩並肩地走在共榮成長的道路上。

創新締造產業典範

創立以來，大聯大在台灣IC通路產業，積極扮演開創者，也以此要求策略夥伴，例如資誠。1998年，世平上市，創下台灣第一個純電子零件通路至資本市場上市紀錄。2004年，世平力圖克服電子通路產業「付得快、收得慢」的金流問題，首創「應收帳款證券化受益證券」，而正是歷經了這些高難度的挑戰，資誠的團隊與大聯大財務單位才得以持續向上提升。黃偉祥有感而發地說，「一個專業的企業，如果不向更難的挑戰，不持續學習，就很難持續成長」。

共好的價值觀

可以想見的，大聯大一路走來，對於追求成長有其獨特之處。2005年11月，原本各自雄踞一方的IC通路代理集團，共同成立大聯大控股公司。而其存在，正為充分體現各家IC通路商之長，使集團內的企業能賺取

「長期的管理財」，而非「短期的買賣財」。這種經營模式，在全球IC通路代理產業，前所未見，也為設立產業控股公司立下標竿。

現在是大聯大控股公司董事長，黃偉祥格外感念成立控股公司之際，資誠所給予的許多專業協助。例如，成立大聯大是為了發揮管理優勢，而非財務面考量，這與台灣常見的投資控股公司型態截然不同，自然在稅務認定上亦是如此。為此，當時大聯大的同仁與資誠團隊，不斷來回與主管機關溝通，才能成就此一美事，真正達到設立產業控股的綜效。而不斷以併購來創造集團績效的大聯大，黃偉祥說，倘若配合的會計師、律師們不堅守職業道德與誠信原則，讓消息提前曝光，大聯大也將無法順利開展版圖。

經過長年互動，黃偉祥觀察大聯大與資誠其實有共同的價值觀，因為惟有如此，合作關係才會如此長久。像是雙方都有想把事做好的初衷，做事要求嚴格、清清楚楚，彼此溝通往來簡單、誠實，互相信賴，所以才能合作愉快。「資誠有專業技術、知識與道德，這是一家公司成長的要件，」他肯定。

在資誠四十而立之際，「祝福資誠，百尺竿頭，更進一步，」黃偉祥語露期待。

元大金控董事長 顏慶章

資誠的影響力深入社會與企業



元大集團

顏慶章 董事長

元大金控董事長顏慶章表示，會計師事務所不只是政府的智庫，資誠在社會公益層面的參與也相當積極，對國家各方面的貢獻都可說是不言而喻，相信資誠對誠信價值的詮釋，未來將對社會的各個層面與產業，發揮更大的正面影響力。

前財政部長、現任元大金控董事長顏慶章，對於資誠在推展社會公眾政策與企業營運轉型等兩大面向所發揮的影響力，都留下了深刻的印象。

對社會發揮正面影響力

他回憶，在新制營業稅、部長任內「兩稅合一」的政策推動，2001年8月啟動對36家資產淨值為負之基層金融機構進行接管，並引進RTC機制等發展，與會計師有許多直接互動的過程中，顏慶章指出：「這些政策的落實都與財務評核是否完整正確有密切的關係，對營運績效不良的基層金融機構進行接管在當時遭遇了一些反彈，而且也被外界認為是一個『不可能的任務』，但是這些艱難的工作，最後都在許多會計師與專家的共同努力下完成」。

顏慶章更進一步說明，「會計師本身的專業以及其深入各個產業、對經濟發展的

解，對於政府施政而言扮演相當重要的角色，說是政府智庫絕不為過」。

此外，他對於資誠的薛明玲所長在投入產業發展與協助政府的各項工作都積極參與，感到相當敬佩：「我知道會計師們的工作都非常忙，但是薛所長與資誠對公益的投入，都是發自內心地回饋社會，這點非常難得」。

五年前，顏慶章接下復華金控董事長職務，經過兩年完成與元大金控的合併，從產業的主管機關轉換為企業經營者，角色的轉換帶來更大的挑戰，他回憶當初兼任復華銀行董事長之後，面對前任經營者所留下待克服的種種問題，他深感企業品牌價值必然建立在誠信的前提下，也因此在上任後對於會計師專業的尊重，也具體展現於元大金控與資誠的合作上。

對企業提供最佳後援

復華與元大合併後，資誠經過遴選機制被選出並接受委任成為元大金控簽證會計師。

顏慶章觀察後發現，三年來資誠提供元大金控相當多專業的協助，他很自豪地表示：「企業與會計師之間的最佳互動方式，在於企業信任會計師提供專業的指導，而不要干擾會計師的專業

判斷」。他認為資誠完整、真實地表達企業的財務狀況，這個信任關係是元大金控與資誠之間最重要的基石。

而元大金控在顏慶章的帶領下，如今逾放比只有0.75%，壞帳覆蓋率230%，已然脫胎換骨，成為金控業界的優質品牌。

事實上，金控產業在當前的市場，早已遠遠超出銀行的業務範圍，而是一個集合了保險、投資、銀行、證券等多種業務的企業體，相當複雜同時也影響深遠，當然需要會計師給予專業建議。

顏慶章也發現，資誠團隊與元大金控內部的人員都有相當良好的互動，且金控管理階層對於經營策略等相關營運及法令遵循等都充分尊重會計師的意見，這是雙方合作以來的良好默契，他認為，透過資誠與PwC的資源網絡，將有助於台灣企業走向國際化、引進新的管理觀念，盡而提升國際競爭力。

時逢資誠四十周年，顏慶章說：「會計師事務所不只是政府的智庫，資誠在社會公益層面的參與也相當積極，特別像是賦稅改革委員會、經濟革新委員會等等，資誠及薛所長也都被邀請參與，對國家各方面的貢獻都可說是不言而喻，相信資誠對誠信價值的詮釋，未來將對社會的各個層面與產業，發揮更大的正面影響力」。

中鼎集團董事長 余俊彥

兼具傳承與創新的資誠

1979年，中鼎工程股份有限公司創立，至今成長為員工人數達七千人規模，全球設立三十多家關係企業，業務範圍自工程規劃、設計、採購、製造、建造施工、監理到試車操作的一貫性統包工程公司，引領台灣工程界的中鼎集團。

「三十一年來，我們中鼎就是由資誠負責簽證與服務的，多年來始終如一。」身為專業經理人，打從中鼎還是前身「中技社」之時便在中鼎工作的董事長余俊彥笑著說，按照法令，會計師查核企業，但簽證費用卻由企業支付，雙方角色在本質上是對立的。但是，為什麼雙方經過三十一年還能持續委任關係？

愛惜羽毛，值得信賴

首要原因是資誠的形象值得信賴。

「近年來不少企業財報簽證爆出問題，但是，沒有見到資誠出事，這跟我們中鼎『愛惜羽毛』是相同的道理。」余俊彥以公司治理來比喻，愈講求「透明度」，股東、董事看的愈清楚，就愈能放心；好比資誠的形象讓中鼎能信賴。由於雙方價值觀相近，中鼎與資誠的委任關係才能長久。余俊彥拿著剛剛出爐的全國上市櫃公司資訊揭露評比報告，分享中鼎公司與新鼎公司的喜訊。

他指出，證交所針對全國上市櫃公司的資訊揭露評比，六百二十八家受評鑑的公司只有二十八家拿到A+，中鼎是二十八家之一。至於上櫃公司有四百六十九家受評鑑，僅有七家獲得A+，新鼎是七家之一。值得欣喜的是，中鼎與新鼎都是資誠查核的。余俊彥認為，這些好成績，在在顯示資誠與中鼎集團追求資訊透明的態度與作法一致。

第二個原因是，資誠是國際性的專業組織，方能提供中鼎集團

在全球營運所需的服務。

中鼎集團是全台灣少數能到國際上與歐洲、美國、日本力拼的工程公司，當中鼎在國際上投標、執行工程、符合當地法令繳稅、設立或結束合資公司，在工程專業之外，亟須嫻熟各國法令的專業組織協助。

如果不是透過資誠向各國PwC做好專業協助與資源整合，不然中鼎也很難充分準備、成功出擊。

堅持公正誠信

第三個原因是，資誠能以公正誠信為基礎追求雙贏。余俊彥指出，企業與業主立場不同，在合法的範圍，各自對事情的解讀不同。「在這方面，我覺得資誠既能守住公正誠信，又能從業主的的角度思考，找出合乎法令的作法。」余俊彥深表肯定。

「這就是雙贏！如果會計師一板一眼，全部都照規矩來，也是善盡會計師的責任，但是，他能夠想出一個不損公正誠信的解決方案，並且使企業的財務與管理更穩健。我覺得，在這方面資誠真的做得很好。」余俊彥肯定。

第四個原因是資誠能為公司治理把關。

追求透明度向為中鼎集團的政策，余俊彥表示，世界的潮流是經營權與股東分開，中鼎集團有公司治理委員會、稽核委員會等，代表董事會監督專業經理人，但是，並非每個董事或監察人都嫻熟財報、法令或稅務，因此，當專業經理人向委員會報告時，資誠也會提出專業的分析，讓董事了解財報的問題；會計師甚至會指出風險讓董事會明瞭，董事會經過提醒，也會指示專業經理人加強風險控管，「在這些溝通過程中，都有資誠的貢獻。」余俊彥稱許。



中鼎集團

余俊彥 董事長

中鼎集團董事長余俊彥肯定，資誠能夠在公正誠信的基礎上提供企業解決方案，並且使企業的財務與管理更穩健，是因為他們的同仁有一種真心願意為客戶服務的文化。

每到台灣深夜十二點，中鼎集團大樓總會有一些樓層的燈光亮起，同一時間，沙烏地是晚上七點，歐洲是下午五點，美國是中午時分，全球化的中鼎集團有著無數積極任事，跟全球時間賽跑的中鼎人。

「資誠的會計師，他們的工作精神和我們中鼎是有點像的。」余俊彥說，有事情打電話給資誠會計師，即使是晚上也會到中鼎來，幾乎是「全天候服務」。他認為，這種認真負責、勇於任事的工作態度，「我相信這是因為資誠有一種文化，讓他們的同仁真心願意幫客戶服務。就像中鼎絕對是客戶至上，客戶有需求，中鼎永遠要幫忙解決」。

說起企業文化，資誠強調卓越、團隊、領導，中鼎堅持專業、誠信、團隊、創新，兩家事業體都標榜「團隊」兩字。資誠有兩千多名同仁，中鼎在海內外有七千多名員工。余俊彥認為，兩家企業的未來挑戰就在於如何使團隊的文化傳承。

他形容，就像是拔河，拔河要一致才會有效果，但是，人越多，就很難做到。大家如何按照規矩方向一致，又能顧及創新才不至於落伍，這是個兩難。「在我的解讀，所有形成共識的東西就是拔河，但是形成共識之前一定要讓大家都能發揮、去創新，形成共識之後，大家同意了就不能再改，不然無法展現團隊的效果」。

「拉拔傳承很重要，但是你要把人看對。」余俊彥強調，資誠與中鼎都具有良好社會形象，擁有社會的信任，如何傳承文化是個攸關永續經營的關鍵課題。余俊彥提出忠言與期許，期待資誠除了傳承優良文化外，也要能保持創新，並能全員方向一致齊心往前，邁向下一個更輝煌的四十年。

台揚科技董事長 王華燕

資誠，從創業到守成的夥伴

締造了創立第二年便創造三千萬台幣營收，第二年成長十倍，營業額達到三億，創立未滿十年即登上台灣電子股股王寶座的傳奇後，又經歷組織重整再造重攀高峰的台揚科技，是台灣科技業以研發實力驚艷世界的經典故事，而台揚與資誠會計師事務所間深厚的合作關係，更是台灣會計師產業見證台灣科技業起飛的精彩一頁。

創業階段的制度化

1983年，三個帶著一身微波衛星通訊技術的工程師，自美國回到台灣創業。在還沒找到辦公室前，三個工程師就暫借資誠會議室棲身，面試新人、簽約會議等等，都在資誠的辦公室進行。

談起往事，三位創辦人之一的台揚科技董事長王華燕微笑的說，「資誠幫助我們很多」。由於創辦人都是工程

台揚科技

王華燕 董事長

台揚科技董事長王華燕讚許，資誠的人做事情認真又勤奮，加上都是科班訓練出身，非常專業，為台灣產業培育出很多優秀的人才



師，從公司的制度到規範建立，確實都有借重資誠建議之處，甚至連台揚剛創辦時的財務長丁惠香，都是從資誠延攬而來。

建立起制度與財務基礎後，進駐新竹科學園區的台揚迅速將科技商品化並進入量產，台揚科技MTI的名號，也在美伊戰爭中，因為CNN記者使用的隨身手提式衛星電話而紅遍全球。由於產品專業且具有客戶導向，生產的微波積體電路元件、發射機、衛星直播電視接收系統等產品，擁有穩定的外國大客戶。在每年30至50%的成長速度下，十年之間，台揚就達到一億美元的營業目標。1992年，台揚更靠著出色的業績表現，每股稅後純益達五元，躍身為當時電子股的股王。

守成時期的合規與變革

接下來，台揚積極進行國外公司的併購與擴張，借重資誠之處更多。

包括併購前評估、併購後管理等等，都是由資誠團隊陪同王華燕董事長共同前往美國、英國實地考察。王華燕讚許道，「資誠的人做事情認真又勤奮，加上都是

科班訓練出身，非常專業，為台灣產業培育出很多優秀的人才」。

而隨著台揚於2000年開始進行組織再造及財務系統變革，資誠也再度成為台揚諮詢顧問的最佳人選。不僅在系統導入的作法上提供國際的成功案例與做法，幫助新系統快速上線，當台揚遭遇瓶頸時，多年來由資誠協助建立的財務管理機制，也在組織變革的過程中發揮莫大功效，王華燕董事長說，「我們的財務架構，都是資誠協助建立的！」

改造後，重新出發的台揚科技也同時展開歐洲市場的進攻策略，資誠當然責無旁貸提供全球整合的資訊，包括國際稅務的處理、建議以及當地勞工相關法規等，都使得台揚在進行全球佈局時能夠獲得全盤資訊，進而快速決策。

如果說，台揚科技創造了台灣工程師以技術優勢佈局全球的傳奇，資誠會計師事務所便是傳奇背後的財務工程師，藉由稅務審計、財務顧問等專業能力，幫助一個又一個的工程師們得以專注於核心本業，在資誠協助下創造商業價值，開疆闢土。

台達電董事長 鄭崇華

資誠，最瞭解工業的會計師

當抑制全球暖化成為世界各國努力的目標，早在多年前，位於台灣的台達電便著力於產品研發與企業社會責任，孜孜矻矻追求「環保、節能、愛地球」的價值。至今十多年來，台達電注重環境保護的形象早已引領全球科技產業，根植台灣社會人心。

然而，今日享譽盛名的環保集團，其實早從創立開始，就願意在節能、環保等社會責任資源上投入重金，不過，要堅持這條路並不如想像中容易，因為當時要將很多的環保節能觀念落實於營運生產當中，付出的成本可能是一般慣用的原物料的數十倍。可以想見如此的理念，若非有鄭崇華的堅持與足夠的資金，是絕對不可能達成的。

台達電在1971年由一介工程師鄭崇華創立時，原是一家保守認為應以自有資金作業務開展及產品研發的穩健企業。1986年，資誠前來向台達電敲門，認為台達電應該透過在公開發行市場募集資金的方式，來達成其產品研發與擴張版圖的夢想，經過長達一年的溝通與分析，資誠終於說服行事嚴謹、作風保守的台達電董事長鄭崇華接受「股票公開發行」的提議。

「資誠團隊分析，台達電在產品與版圖不斷擴充之際，從資本市場累積資金的成本較低，速度也快，尤有甚者，更可以吸引國外投資人的投資，快速壯大。不僅如此，上市使得公司的價值有公正的社會評估，上市之後公司更容易拿到訂單，社會大眾對公司更了解，」鄭崇華回憶當時資誠說動他的關鍵理由，於是，台達電接受資誠的提議，開始接受輔導，為上市前做好萬全的準備。「在1986年到1988年之間，資誠團隊替台達

電奠定了良好的財務管理基礎。」鄭崇華回憶道。


果然，1988年的極佳時間點，台達電順利上市。當年台達電的資本額為十億新台幣，營收為二十七億新台幣，相較於二十年後，2008年全球營收為五十三億美元，而全球員工人數更是已逾六萬人。台達電股票上市後至今，營收年複合成長率高達37.57%。可以說，股票公開發行一舉幫助台達電躍為全球佈局的跨國集團。

「台達電集團能在全球佈局，幾乎皆是借重資誠與PwC體系的專業服務；而資誠不論在海內外，一致獲得各地投資人及主管機關正面的肯定。」鄭崇華說。

瞭解，關心，支援

坐在台達電總部新世代綠生活的展示間，樸實的鄭崇華論起資誠團隊，言談中盡是肯定與感激。「資誠的會計師很了解我們，他們很清楚知道我們在上市之前的每一階段該做什麼事，每一個步驟都給台達電很多的協助」。

當台達電集團佈局國際，在各國則由資誠的聯盟事務所PwC提供租稅、獎勵投資等相關法令的建議與協助，但是，「我們跟這些國家的PwC合作之後，還是會覺得，資誠對工業的了解勝過其他國家的PwC。」鄭崇華舉例，台達電到墨西哥、到大陸投資，資誠對台達電提出的問題不斷提供幫助，其卓越服務實在令人印象深刻。



在早期政府尚未規範上市公司提出合併報表之時，鄭崇華就提出，「我認為非合併報表實在看不出整體集團的營收及成本狀況，很多子公司的細部營運狀況，就被一個轉投資收益給帶過，成本結構也無法細看，這對於買股票的投資人非常不公平。所以，我就跟資誠的會計師說，我們應該改成合併報表，資訊清楚透明，對投資人才公平」。

當時，「資誠的會計師不但沒有反對，甚至主動協助與主管機關溝通，於是台達電兩種報表都做，而且，不僅兩種報表俱陳，我甚至堅持要把合併報表放在前面」。

於是，台達電成為全台第一家主動編製及公告半年度及季合併報表的企業，後來還協助主管機關進行編制合併報表的宣導。

「對的事就該做！合併報表才是反映真正的狀況。台達電這樣做才是對的。全台灣的上市企業都應該要提供合併報表，對投資人負責。」鄭崇華相信，只要正當、只要努力，一家企業也能對政府與整個社會發揮正面的影響力。

此外，資誠在電腦審計、電腦安全性的查核亦深入發掘問題並提出嚴謹有效建言」鄭崇華說。今年，資誠邁入四十周年。面對未來，鄭崇華對資誠有著深深的期許。

「我們很希望資誠能扮演輔導的角色，透過資誠全球資源，提出全球產業標竿的做法建議，隨時提供建議給台達電，如此，才能讓我們經營地更穩健、更茁壯」。鄭崇華期許，資誠成為關鍵企業夥伴，讓台達電穩紮永續經營的根基。

台達電

鄭崇華 董事長

台達電董事長鄭崇華說，台達電集團能在全球佈局，幾乎皆是借重資誠與PwC體系的專業服務；而資誠不論在海內外，一致獲得各地投資人及主管機關正面的肯定。

兆豐金控前董事長 王榮周

堅守崗位，二十四小時服務不關機的資誠



兆豐金控

圖片左起為兆豐商業銀行總經理徐光曦、前兆豐金控董事長王榮周、兆豐金控副總經理林瑞雲。總經理徐光曦認為，藉助資誠與其全球聯盟事務所在產業上的領導優勢，是兆豐佈局全球，深耕亞太的重要夥伴。

自2007年七月，兆豐集團便委託資誠聯合會計師事務所擔任兆豐金控與集團旗下子公司之簽證會計師。綜觀三年來，從稅務、會計、內部控制等，資誠皆展現專業之服務，近年國內整體產業變革極大，從銀行、證券、期貨、票券等金融機構整併等，資誠的團隊提供了很多寶貴的建議。

王榮周觀察，資誠的會計師團隊對兆豐集團相當了解，平日溝通協調的頻率極多，因此，許多情況或問題發生時，雙方都在具有共識的基礎上順利解決。

兆豐金控副總經理林瑞雲指出，資誠在新興的資產管理（AMC）領域的專業相當領先，在電腦查核上也非常紮實，這些專業都使兆豐獲益良多。林瑞雲說，資誠會計師服務客戶的熱誠可比喻為7-11，二十四小時不關機。林瑞雲描述，兆豐曾經發行一檔亞洲最大筆、金額高達九億美金的歐洲可轉換公司債（ECB），為了要抓住市場發行的時機，於是只好壓縮會計師的時間。她笑說，當時資誠會計師雖然遠在國外，但一接到她的電話就立刻趕回台灣進行專案計畫，堅守崗位與時間賽跑，整整工作一周只睡了不到20個小時，充分展現資誠服務客戶的熱忱態度。

「兆豐與資誠的精神指標很接近，比如誠信正直，超然獨立都是我們雙方一再強調的，所以我們才會『合得來』。」王榮周笑著闡釋，「金融業一定要有誠信，消費者才會信賴，要有專業才能提供好服務，要正直才能把事情做好，此外，更要公平客觀、穩健，走每一步才不會出差錯」。

全球佈局的幫手

近年來，國內金融業紛紛面對全球化的挑戰，兆豐向以國內最國際化的銀行而自豪，在海外十七國設有三十個據點；因應全球化佈局，也已於去年在大陸蘇州成立蘇州代表處。

然而，籌設的工作相當艱辛，談起過程中的峰迴路轉，王榮周感觸甚深。

2008年十月，兆豐集團向對岸提出申請，十月底之前便由蘇州監管局初審通過，2009年轉到銀監會，最後再回到蘇州審查，期間歷經了複雜的審核過程，最後終於在2009年十月二十八日順利成立蘇州代表處。

「我們到蘇州申請設代表處，對當地的法規等各方面並不熟悉；資誠是跨國性的會計師事務所，在大陸有合作的聯盟事務所（普華永道），他們很快的成立專案小組整合我們所需的資源與知識；所謂『術業有專攻』，我們在法律、稅務，都請教他們，結果相當順暢。」總經理徐光曦認為，藉助資誠與其全球聯盟事務所在產業上的領導優勢，是兆豐佈局全球、深耕亞太的重要夥伴。

四十年來，台灣的產業發展與繁榮進步，資誠的確扮演關鍵的角色。王榮周認為，從四十年前「家庭即工廠」的簡單加工業蛻變成今日的科技島，科技與技術在全球具領先地位，資誠在

過程中掌握時代脈動，即時提供相關資訊與建議給客戶，讓客戶掌握先機、快速成長，至為關鍵。而資誠的卓越與傑出，從其獲得國內外各大公正機構評選的獎項肯定就能證明。展望未來，王榮周對資誠有深深的期許。

首先期許兆豐集團在全球化的腳步上，資誠能及時提供方向與因應策略。「指出最新的趨勢與走勢，分析新趨勢對兆豐的影響，並提出建議因應方案以利提早妥善因應。」王榮周嚴肅指出，「因為，競爭就是如此，一旦腳步落後，就有可能被邊緣化。我相信資誠有這能力，他們是國際化的事務所，一定能勝任愉快」。

其次，2013年全面實施IFRS，王榮周期許資誠能繼續擔任輔導與教育訓練的角色。「這是一個大工程，對銀行尤其影響重大，資誠扮演的角色很吃重，對於資誠與兆豐來說，成敗是息息相關的。期盼資誠大力協助，讓我們順利如期與IFRS接軌」。

最後，王榮周仍不忘提醒資誠會計師，持續秉持公正客觀、超然獨立之立場，繼續提供有關財務、稅務、法規、風險管理與內部稽核之專業服務，作為兆豐集團的夥伴，協助兆豐持續走在時代尖端，永續經營，一起成長。

(王榮周董事長已於日前轉任華南金控董事長)

東元會長 黃茂雄

資誠是企業最可靠的警示燈

四十年來，資誠見證許多台灣企業的關鍵時刻。有些企業剛剛抽芽萌發，準備上櫃上市；有些企業茁壯於海外，準備衣錦還鄉；有些企業則站穩腳步，奮力跨入世界版圖。東元集團恰恰是後者。

1956年，東元創立，前身是貿易公司。之後，東元從生產馬達起家，至今已跨入重電、家電、資訊、通訊、電子、關鍵零組件及生活產業，事業版圖跨及全球五大洲、三十餘國。一路以來，東元合作夥伴包括美國奇異、日本安川、美國西屋、瑞典易利信、日本三菱、NEC、美國柯達伊仕曼及德國G&D等全球知名企業。

1999年，東元甫完成品牌行銷美國計畫，準備整合公司資源為六大事業群，以期更能發揮集團綜效。也就是從這一年，東元展開與資誠的合作。

「資誠帶給東元諸多專業建議與國

東元集團

黃茂雄 會長

東元集團會長黃茂雄肯定，資誠人正派、認真，在證管法令、會計準則公報、及稅法等相關法案修正或草案階段，都會事前預警整個東元集團需規劃及該注意的事項。



際經驗，讓我們能未雨綢繆。就像當東元準備佈局全球，在購併企業時，資誠做了許多了解、評估的實質審查工作，為東元省下許多寶貴時間與資源，提升了併購的綜效。」東元集團董事長黃茂雄西裝筆挺、精神飽滿地說。2007年，黃茂雄卸下東元集團管理要職，但他仍頻繁往來於兩岸三地，心繫台灣經濟發展議題。為什麼企業需要會計師？一個好的會計師對企業，對社會有何助益？

長年熟悉國際事務，擔任過台灣工商協進會理事長的黃茂雄層層剖析，多數社會大眾認為企業會循私，自行編製的財報不見得客觀。所以，必須透過專業第三人，也就是會計師的確認及查核，讓企業財務報表更具公信力。對企業而言，會計師能洞悉企業經營體質，協助企業規劃未來發展；對社會而言，會計師則守護了公共利益，扮演可信賴的把關者。

資誠人的專業價值

特別是對中小型企業佔大多數的台灣而言，藉由組織資源培養專才並不容易，會計師接觸的行業廣泛、多元，因此企業能從會計師端，汲取客觀、專業的見地。此外，當現今企業已邁向國際化經營，各國稅法、會計法規和企業管理思潮時有更迭，企業更需要像會計師的專業人才，來給予及時建議。

黃茂雄語重心長地說，會計師對企業而言，就像平交道上的

「警示燈」，是企業的停看聽。黃茂雄進一步地解釋，資誠團隊在證管法令、會計準則公報、及稅法等相關法案修正或草案階段，都會事前預警整個東元集團需規劃及注意的事項；此外，他認為，會計師每年適時透過查核財務報表，掌握企業經營績效良窳，若是經營狀況有待改善，會計師便適時放下閘門，為企業經營或會計制度導航，提出建議。而資誠正是東元最佳的警示燈。

透過長年互動，黃茂雄也提出他對資誠人的觀察。「資誠人正派、認真，知道的就說知道，不知道的就說不知道，然後會馬上搞懂再跟你說。這會給人一種可靠的感覺。同時，資誠人也都十分主動積極，我們一年開四次董事會，他們每次都會先看議程，給予專業建議。」黃茂雄語帶肯定地說。

時逢資誠創立四十週年，這位台灣企業大老，對資誠的未來有著深切期許。

黃茂雄建議，現在許多企業的國際化腳步愈走愈快，而國際間的法令與專業又多如牛毛，無法及時培訓足夠與具備相當專業的會計稅務人員，而最快也最好的方式便是運用會計師在全球組織的資源網絡，透過會計師的協助，以最快的方式掌握最新的專業趨勢並加以因應！黃茂雄說，期許資誠扮演這樣的新角色，協助企業海外專業營運人員的培訓，如此更能加深雙方互動及了解。「衷心祝福資誠，也期待資誠能更進一步地扮演協助企業在國際化腳步中培育專業人才的角色！」

和泰集團總裁 蘇燕輝

沒有最好，只有更好的資誠

致力於汽車銷售六十餘年，和泰汽車早已成為台灣汽車業的標竿企業。大幅度領先的市場佔有率，高凝聚的經銷商忠誠度，以及穩健務實的管理經營，都使其位居業界之冠，而造就和泰今日成就的靈魂人物，就是和泰集團總裁蘇燕輝先生。

時間回溯到1985年，幾番波折後終於通過的汽車工業發展方案，奠定了台灣汽車產業的成長基礎，也使得歷經二十三年迂迴繞道、七次設廠計畫申請的和泰汽車，終於能透過豐田與國瑞之合資案，實現參與生產、銷售大、小型車的夢想。

和泰集團為建立透明穩健的財務會計管理制度，委聘資誠為集團之簽證會計師。於和泰為實現夢想所歷經之一次次的折衝協調過程之中，資誠團隊一直扮演著幕後重要的推手之一；如於國瑞與豐田合資初期，成功協

助集團取得相關在租稅優惠許可及後續之協助集團引進日本豐田投資和泰及豐田金融公司投資和潤/和運之申請暨公司股票上市掛牌等，並且多次在不同專案中提供集團關鍵性的建議，充分展現資誠優越的專業服務品質。

以專業服務推進和泰的上市之路

1996年六月，和泰汽車正式向證券交易所提出股票上市之申請，憑藉著資誠輔導企業上市櫃的專業經驗，以及協助和泰與主管機關全面性的溝通下，通過證券交易所的嚴密審查以及專家學者的審議，於當年9月24日即由台灣證券交易所董事會正式核准通過，11月6日再經台灣證券管理委員會准予核備上市。日後，集團逐年漸擴大成長，資誠在各方面主動提供專業意見，經過長



和泰集團

蘇燕輝 總裁

和泰汽車總裁蘇燕輝說：
「我們凡事都要秉持沒有最好，只有更好的精神，走過六十年」。

期的積累，和泰與資誠的夥伴關係已經是牢不可破，資誠以人才與專業能力，成為和泰擴大事業版圖過程中不可或缺的策略夥伴。

走過1997年的汽車產業衰退，和泰汽車藉由組織再造而能及早準備，順利勇度不景氣，甚至跨越障礙擴大市場佔有率，其競爭優勢係來自於其核心的經營理念：專業、創新與超越，以及對於品質的嚴謹要求，誠如蘇燕輝總裁所說：「我們凡事都要秉持沒有最好，只有更好的精神，走過六十年」。和泰對於其合作夥伴亦抱持平等的期許，期待雙方都能夠以最正確、合乎法規的資訊及解決方案為基礎，共同持續追求進步。放眼未來，蘇燕輝總裁表示，他深深期許資誠聯合會計師事務所能夠在過去長期合作的良好基礎上，提供和泰更多、更即時的趨勢，協助和泰汽車因應全球經濟環境與市場的變局，走向更好、更穩健的未來。

旺旺集團總裁 蔡衍明

完成關鍵任務的黃金團隊



旺旺集團

蔡衍明 總裁

旺旺集團總裁蔡衍明十分肯定資誠團隊的專業精神及服務態度，由於資誠內部之有序協調及眾多專業會計人員不眠不休之努力投入，才使中國旺旺能於當時全球資本市場崩跌中仍順利掛牌，並為全球機構投資人及時提供高品質之審計報告。

在2007年以前，談到旺旺這個品牌，多數人只想到中元節或春節吃的到旺旺仙貝製造商，然而2007年之後，旺旺集團的一連串動作卻掀起台灣、香港、新加坡、中國四地的巨大波瀾，而一連串行動中，又以2007年於新加坡下市後，200天內完成分拆非核心事業、整合會計準則後於香港重新上市一役最為驚心動魄，亦最為關鍵。

200日關鍵戰役

整個重新上市案，肇因於1996年赴新加坡上市的旺旺控股公司，由於與香港上市之同行業公司比較，市值被嚴重低估，故集團總裁蔡衍明決定以私人公司名義向金融機構聯貸8.5億美金，將新加坡流通股權私有化，且於2007年9月11日在新加坡除牌下市，並於翌年在香港重新以食品飲料業之中國旺旺公司上市，使多年來透過多角化經營與深耕中國市場而持續成長的旺旺集團，得以呈現出真實的市場價值。

今年3月，中國旺旺公佈2009年全年財報，集團營收達到17億美元，成長超過10%，稅後純益成長近 20%達3.12億美元，香港股價拉出長紅創出新高，市值達近110億美元。能締造今日佳績，與香港重新上市後完整凸顯的集團經營價值息息相關。

事實上，整個旺旺上市戰役的關鍵之處，在於貸款金額龐大，每天需負擔的利息高達15萬美金。因此，如何以最緊湊的時程完成整個上市工作，便成為承辦會計師嚴苛的挑戰。在PwC兩岸四地（台、中、港、星）團隊的戮力以赴下，中國旺旺於2008年3月26日在香港完成掛牌，為時僅僅200天，其中須牽涉集團業務拆分、重組及食品業之重新上市，而2008年3月上市前又不巧遇上百年難得一見之金融危機，更加增添上市困難度。

綜觀整個專案，從飛往上海向旺旺做第一次簡報，到協助旺旺完成整起上市案，關鍵人物之一的薛明玲談到，「整個旺旺上市案的複雜度非常高，時間緊迫之外，更牽涉到包括中國、香港、台灣與新加坡等地會計準則的差異，如何將不同的制度重新整合到相同的標準中，是一個複雜且專業之大工程」。

團隊戰力 黃金價值

為完成此一關鍵任務，PwC的中國、香港及台灣、新加坡團隊超過150人，投入在中國大陸12個辦公室的資源。在當時200天內，PwC必須對旺旺旗下分佈於新加坡、日本、中國大陸和台灣、香港等地，超過200個的會計主體進行過去3年加上當年之前9個月之帳務查核。

經此一役，旺旺集團總裁蔡衍明十分肯定資誠全體團隊的專業精神及服務態度，由於資誠內部之有序協調及眾多專業會計人員不眠不休之努力投入，才使中國旺旺能於當時全球資本市場崩跌之際仍能順利掛牌。

展望未來，由於中國市場持續高速成長，兩岸關係亦不斷改善，蔡衍明仍寄望資誠所有同仁能秉持台灣之「拼搏精神」，以使大中華經濟體之所有華人能於本世紀在全球經濟中揚眉吐氣，生活得更有尊嚴與價值。

統一集團董事長 高清愿

執著追求領先的資誠

統一企業與資誠的緣分起始於1985年。

當時，資誠會計師事務所受到美國General Food（通用食品）委託，對統一企業進行投資前評估，由前副所長陳永清領軍，將近70多人團隊被派駐到台南參與查帳。整個專案在台灣當時的市場，規模與金額都創下單一企業查帳費用的最高紀錄，最後儘管通用食品由於在美國有其他購併而未對統一投資，然而經由這段期間相互瞭解，卻成就統一企業與資誠長遠合作的契機。

從在地到全球 由成長到茁壯

對於以傳統產業起家的統一企業，資誠團隊在查帳過程中引進的新觀念、新做法，不僅啟發了統一擴大經營的思考，同時亦發現透過專業的會計師事務所，能提供更加全面的資訊，並且建立起更加透明的財務制度，於是自1987年起正式委任資誠會計師事務所執行簽證業務。

對於資誠會計師事務所而言，統一集團高清愿董事長誠心、寬厚的領導風格，奠定了統一重視誠信與品格且專注於核心事業的優良文化，是一家值得長期投資的客戶。於是，資誠於1989

年成立了台南所，建立起一整個團隊服務以統一集團為核心的台南幫。

以一個台南的傳統麵粉加工廠起家，到今天成為橫跨兩岸三地及東南亞，合併營收近3,000億元，事業橫跨食品製造、零售流通與商流貿易的多角化經營集團，統一企業於1987年的上市是一個重要關鍵。當時，正是在資誠的建議下，為統一企業選擇了絕佳的上市時機，也從此奠定了統一集團成長為台灣第一大食品集團的基礎。

對創新的執著追求

雖是傳統產業起家，但是統一企業對誠信的要求，對財務管理的重視，卻是令資誠團隊印象深刻的。正由於高標準的品格與內控要求，使得會計師能夠沒有負擔，也更能夠實際就經營層面提供企業管理上的建議。

服務資誠超過四分之一世紀的李明憲會計師也觀察到統一企業的堅持。以現在成為台灣人生活中心的7-11為例，從一個虧損七年的超商部門，到現在在台灣就有4,700多個據點、年營收超過1,000億元的通路王國，旗下關係企業超過40家，其中對

市場觀察的洞悉、對消費趨勢的掌握與品牌操作的靈活，都是來自企業內對創新的追求。而這樣的追求也反映在對策略夥伴的要求上。

首先，要經營像統一這樣橫跨許多產業的集團客戶，事務所亦必須具備充沛的跨產業資源。尤其是統一對追求新知非常積極，更促使會計師也要持續精進，才能保持走在客戶前面。統一每個月、每季都會主動要求資誠提供新趨勢的分享、教育訓練，資誠有新的議題或是新的公報、法令，也會先與統一討論、甚至在董事會開課等等。

同時，當統一的腳步往外走，更需要資誠的專業。2008年，資誠的會計師團隊，成功協助統一企業切割大陸的速食麵與飲料事業，赴香港掛牌，成立控股公司後，如何重組、切割（投資架構重組）、稅務考量等等，也都是以資誠的建議為基礎。

與統一邁向多角化經營的步伐相同，資誠也因應企業的轉型與需求提供多方面的顧問服務，甚而從整個產業的發展提供解決方案，對創新與領先的執著追求，使資誠與統一建立起最佳的合作模式，共同成長。



統一集團

高清愿 董事長

統一集團董事長高清愿肯定資誠會計師事務所從旁建議下，為統一企業選擇了絕佳的上市時機，也從此奠定了統一集團成長為台灣第一大食品集團的基礎。

遠雄集團董事長 趙藤雄

企業之師的資誠

走進遠雄建設位於基隆路的企業總部，搭乘電梯直上24樓，走出電梯後從窗口俯瞰信義區，不遠處世貿國貿大樓、台北101這些代表台灣經濟里程的指標建築盡收眼底。站在這棟建築的頂樓，讓人不禁想起多年前遠雄集團董事長趙藤雄從工地白手起家，「萬丈高樓平底起」的創業過程。

趙藤雄自1969年成立遠東建設，至今企業集團的事業領域已涵蓋建設營造（遠東建設、遠雄建設、遠雄營造）、金融保險（遠雄人壽）、空運物流（遠雄自貿港控股、遠雄自由貿易港區、遠雄物流）、遊憩休閒（花蓮遠雄海洋公園、花蓮遠雄悅來大飯店）、商務開發（遠雄國際商務中心、遠雄開發、遠雄網路服務）、及海外發展事業（美國遠雄建設、中國遠雄集團），多角化經營深入各個專業領域，同時旗下有2家上市公司（遠雄建設、遠雄自由貿易港區）及2家公開發行公司（遠雄人壽、遠雄海洋公園）。

在遠雄集團總部的24樓，大廳中是遠雄歷年來的重要建案模型，算來遠雄集團成立超過四十年，與成立四十年的資誠會計師事務，共同目睹

遠雄集團

趙藤雄 董事長

遠雄集團董事長趙藤雄表示，對於資誠四十週年，他除了表達「百尺竿頭」的祝賀心意，同時也謙和地傳達了對資誠的期許：「請繼續成為遠雄企業的老師，走在前端，給予支持與建議！」

了台灣經濟發展的重要關鍵時期。

企業之師

趙藤雄回顧這段創業史，臉上堅毅的線條和犀利的眼神展現實業家從未鬆懈的旺盛企圖心，這位在產業界以指標管理的精神不斷締造佳績的企業家，認為創業本身就是「逆水行舟，不進則退」，回顧這段建立企業版圖的過程，趙藤雄認為資誠無疑是遠雄集團最重要的夥伴之一，他甚至以「遠雄企業之師」來說明資誠會計師事務所對整個遠雄集團的重要性：「企業管理本身就是一門繁瑣而龐雜的工作，從經營的角度來說，守法納稅是最基本的企業社會責任，這個部份牽涉法律、稅務等多個面向，企業想要永續經營，財會部門必須要有高度專業的人才，更要有好的會計師夥伴，隨時從專業的角度給予正確、合法的建議，才能確保企業穩健永續的發展」。

細數集團旗下的企業，涵蓋多種截然不同的專業領域，趙藤雄認為，不同的產業有不同的財稅相關規定，過去與資誠合作以來，企業內部的財務部門不僅在上市上櫃的重要時刻接受資誠專業的輔導協助，同時在財會作業與內部控制流程等細節上，同樣也「受教甚多」。

趙藤雄指出：「企業家要積極思考的是如何帶領企業不斷突破

現狀，追求卓越，資誠作為遠雄的策略夥伴，在遠雄的財務管理經常提出精闢的建議或者引進管理工具，並對政府法規的變動也能即時的提供資訊與因應策略給企業，這些重要資訊與服務的提供，相當符合企業管理營運的需求，也是讓遠雄多年來能夠穩定發展的重要助力」。

因應多角化的經營並為追求永續成長，遠雄集團自2000年開始，也積極進行企業的創新與再造，透過標準化作業的建立，將縝密的流程管理融入於企業經營的每一個環節當中，再加上IT系統的投資，將過去傳統上依靠智慧累積的工作項目與流程都變成可複製、可具體化、可檢視與稽核的標準作業程序，強化企業持續成長、挑戰目標的體質。

在企業變革的過程中，專業伙伴的協助亦是相當重要。當時，遠雄也透過資誠顧問群的輔導，進一步擬定導入關鍵績效指標（KPI）管理制度，以持續各種不同層面的創新。經過這樣的組織改造與體質強化之後，趙藤雄更積極推動各項大膽創新，不僅幫助遠雄度過2003年的房市不景氣，也儲備了整個集團接下來在不同領域持續突破、成長的能量。

對於資誠四十週年，趙藤雄除了表達「百尺竿頭」的祝賀心意，同時也謙和地傳達了他對資誠的期許：「請繼續成為遠雄企業的老師，走在前端，給予支持與建議！」

聯強國際總裁 杜書伍

勇於接受挑戰的資誠

聯強國際與資誠的委任關係，從早期的聯通到聯強（1988年成立）至今，聯強國際總裁杜書伍念資訊科學出身，從工程師到行銷，再轉到企業管理；他念過會計、懂得會計，雖然並未從事會計工作，卻深刻體會，所有的經營者都應該學會會計，尤其是要能看懂財務報表與管理報表。「這就像是做體檢、做X光，你要運作身體就要把身體看的清清楚楚；而經營公司就像是運作你的身體，學會會計能幫你一個公司思考的清清楚楚，因此，會計的精準、清晰非常重要，」杜書伍強調。

而資誠首先讓杜書伍印象深刻的，是細緻化的服務。

杜書伍認為，資誠本身的企業文化使他們能適應變化並保持彈性，「這跟台灣的學校教出來的僵化、死板的會計系畢業生很不同。」雖說每個行業、產業的營運特性不一樣，但是會計勢必要跟產業特性、企業的營運模式密切相關。「也就是說，一個好的會計師必須要懂得企業的產業特性，懂得企業的營運模式，必須要夠細緻，資誠提供的會計服務非常細緻，可說是為企業量身訂做。」杜書伍肯定。

其次，是資誠不間斷的傳承。

目前服務聯強的會計師是從一進入資誠便開始擔任查核的工作，迄今已升任合夥人，而這中間的經驗持續由上到下傳承，因此資誠對聯強非常了解。例如，從外部

聯強國際

杜書伍 總裁

聯強國際總裁杜書伍表示，資誠團隊的服務態度非常好，可謂『外軟內硬』，他們不會拘泥於法條上的文字，會認真研究立法精神，然後尋求解釋，資誠能夠協助提升企業在經營管理上的實力。

的角度而言，資誠總是能發揮稽核的功能，幫聯強看問題。「我們提出的想法，或是資誠觀察到我們那些部份可以做改變，都會互相加以溝通，而因為雙方有相當程度的了解，所以很能很快地達成共識，找出解決的方法。」杜書伍稱許。「會計師事務所如果無法深入了解企業，那麼，它的專業只能隔靴搔癢」。

洞見趨勢，讓企業知所因應

杜書伍說，每當政府即將針對某些法令有所調整與變動之前，資誠的會計師也都能提前向聯強提供趨勢、修法方向、分析其利弊、針對企業受影響的程度與狀況給予建議。聯強就能及早因應，小到公司的財會政策，大到公司的經營策略。不僅如此，資誠也扮演企業與政府之間的橋樑，適時向政府反映企業的心聲，為法令更臻完善而努力不懈。此外，資誠的國內外資源及網絡完整，協助企業國際化佈局。

杜書伍表示，聯強原本只是一個台灣小企業，一下子成長到兩千億營收的跨國企業，資誠的協助功不可沒。「聯強的規模仍小時，我著眼於亞太的佈局，主動向會計師提出『亞太的資金統控』的想法；我希望資誠能夠針對台灣的法令與稅務規定、公司的財務處理、財務報表、資金流、交易模式等，都提出一個整合的解決方案與建議。」杜書伍回憶，資誠的團隊勇於接受挑戰，整合PwC在國外的資源與資誠的知識技能，做出精確的分析，對

聯強後來長遠佈局的大結構提出關鍵的決策建議。

值得一提的是，資誠解決難題的能力一流。杜書伍是工程師出身，一向具有較強的邏輯思考能力，「我喜歡思考，總是從經營業務發展的角度想出一些我認為最好的架構，先提出概念，資誠就會接下去分析優點與缺點。可以說，我經常給他們出難題。」杜書伍笑著說。

不僅是經營架構的概念，甚至與法令有關的想法，杜書伍也會給資誠「出難題」。

杜書伍數度向資誠提出政府法令未臻完善之處，希望資誠協助向主管機關溝通、爭取修改法令或解釋法令。

「資誠團隊的服務態度非常好，可謂『外軟內硬』，他們不會拘泥於法條上的文字，會認真研究立法精神，然後尋求解釋。」杜書伍說。總結而論，杜書伍認為，資誠能夠協助提升企業在經營管理上的實力。

從只是服務企業的角度，拉升到更高的經營格局，杜書伍認為，資誠不只引發並幫助聯強的提升，甚至還協助促進主管機關修法，以期更符合企業經營的環境與世界的變局，資誠四十年來對於企業與社會的支援與協助，不勝枚舉！

「在此，本人謹代表聯強國際，希望資誠不斷為我們提供協助，也感謝資誠對企業的幫助與對社會的貢獻！」杜書伍說。

傳

Heritage

承

資誠 40
Anniversary

- 62 資誠團隊
- 70 自我高道德標準
- 72 唯才是用的開放態度
- 76 傳誠：人才資產的深耕





資誠四十年。

以卓越、團隊與領導為核心價值的圓，納入來自四面八方的菁英。資誠以全心來培育國際化的人才，更以多元且包容的文化，凝聚最堅強的團隊。以高標準的誠信自我要求，傳承每一世代。



資誠團隊



誠信

會計師不僅是企業財務報表真實性的最後防線，亦是自由資本市場的信任基礎。在資誠，誠信是貫徹於企業文化骨血中的核心價值，亦是每個資誠同仁落實於行為、專業等每個層面的核心，無誠而不立，是資誠篤信誠信的寫照。



Assurance Partner
林億彰

Assurance Partner
劉子猛

Assurance Partner
陳美姿

Assurance Partner
吳漢期

Assurance Partner
李明憲

Assurance Partner
張志安

Assurance Partner
王照明

Assurance Partner
陳賢儀

Assurance Partner
薛守宏

Assurance Partner
杜佩玲

Tax Partner
郭宗銘

Assurance Partner
蕭珍琪

Assurance Partner
林姿妤

資誠團隊



品質

「人」是提昇品質的核心，品質的要求不僅是系統與流程的落實，而是展現於高品質的服務與企業文化中。資誠對於品質的堅持，展現在工作中對本身、對客戶、對媒體、對學校、對員工等各個面向。嚴謹的高品質要求，是資誠人最明顯的共同基因。



資誠團隊



專業

「我們提供的是專業與信任」，薛明玲所長如是說。而資誠的專業，亦每每成為企業、媒體、合作單位與政府機關對資誠團隊的第一印象。所謂專業，不僅展現在專業技能與服務上，更烙印在資誠每個人的溝通方式、思維邏輯與言行舉止中。



Tax Partner
許祺昌

Assurance Partner
李運鞭

Assurance Partner
劉銀妃

Assurance Partner
潘慧玲

Assurance Partner
王國華

Assurance Partner
蕭春鴛

Assurance Partner
林玉寬

Assurance Partner
洪麗蓉

Assurance Partner
鄭雅慧

資誠團隊



領 導

在資誠，領導有多重意涵。是引領國際潮流與思維的 Thought Leadership，亦是每位合夥人在帶領團隊及服務客戶時的影響力。對合夥人來說，領導觀點、領導市場，領導能傳承資誠文化的下個世代，是他們共同的使命與自我要求。

自我高道德標準

誠實·互信的文化格調

人才是企業最重要的競爭力，對於高度知識密集的會計師產業而言，從業人員無論是查帳、簽證或者相關的稅務服務，這些領域都不只需要頂尖的專業能力，更重要的是，這個產業被社會賦予高度的道德標準，以會計師簽證的財報來說，這不僅攸關投資人的權益與風險，更代表一種社會的公信力。因此社會大眾、客戶與投資人對會計師的「信任」也絕對不是一種虛無飄渺的泛泛形容，而是一個奠基在科學化專業邏輯、嚴格自律與高標準道德這幾個缺一不可的基礎上。

「名譽是會計師事務所最重要的資產，一旦名譽受損，等於所有專業失去價值。」資誠聯合會計師事務所執行長張明輝說。

張明輝說：「對事務所而言，我們的品質就是RQ這兩個字：Risk（風險）and Quality（品質），這兩者其實互為因果，沒有風險控管，也就無法要求品質，因此光是RQ部門裡面就細分好幾個不同的功能組別，針對客戶企業的體質、資誠內部人員的專業道德標準進行嚴格的評估，目的就在於確保會計師的獨立性以及事務所的聲譽，不會因為任何人為因素或疏失而受到傷害」。

以專業服務贏得客戶信賴

張明輝還提到另一個有趣的面向，或許可以說明資誠人與其企

業文化的特色，那就是合夥人幾乎都「不善應酬」。張明輝指出：「不善應酬、不愛喝酒的文化的確是資誠人的特色，雖然我們也曾思考過是否該調整，增強合夥人的『業務性格』，但最後我們的決策其實來自一個很簡單的信念，那就是會計師還是應該要維持專業穩健的風格。」他進一步說明這個概念：「我們是以專業能力贏得客戶的信賴，一個身上帶著酒味的會計師，如何能讓客戶放心信任他的判斷與專業？」

永遠給自己一個比較高的誠信標準

近年來爆發企業財報醜聞，牽連的不只是企業本身，也包括簽證的會計師，因此會計師的道德誠信屢屢受到社會與媒體放大檢視，會計師在服務客戶的同時，要如何維持專業的獨立性並向社會大眾負責？稅務暨法律服務部營運長吳德豐一語道破其中的關鍵：「有些事情，不能碰的就是不能碰。」吳德豐說，有些會計師在為客戶做財務規劃時會建議以「買保單」作為理財工具，然後直接推薦保險公司業務，之後從保單費用中抽取介紹佣金，他認為：「這種事情，我是絕對不能接受，因為只要有任何利益問題，會計師應該就要一概迴避，沒有任何討論的空間。」副所長曾惠瑾也說：「了解客戶，維持密切的互動，但絕不涉及財務利益。這一直都是資誠的文化，「這個界線永遠都不能打破！」

吳德豐認為，這是一種類似源頭管理的概念：從最基本的原則開始，就要有清楚而篤定的態度。會計師之所以能成為社會所託負、信任的「公正第三人」角色，除了清楚的操守原則，另一個很重要的就是謹慎的工作態度，前者是迴避任何有可能損及道德誠信的不當利益，後者則是防備因為疏失而有負社會期望，吳德豐認為，會計師不僅要有專業能力，更要有深刻入微的觀察力，能從龐大的數字資訊或者是實際查核觀察到的各種現象中，快速理解企業的營運體質、財務狀況以及管理制度等等，「很多事情只要多跑、多看，蛛絲馬跡有時就隱藏了很多重要的資訊，可以作為判斷時的參考。」他特別強調會計師的專業除了提供專業領域的服務，還有一個很重要的價值，在於協助企業做出正確且合法的相關決策，這也是會計師在專業價值之外的企業社會責任。

就如同大聯大董事長黃偉祥說：「我們都很簡單，誠實，互信！」清楚的原則決定了一個企業的文化格調，也成就了資誠在台灣發展四十年不斷擴張版圖、建立信譽的發展格局。



資誠聯合會計師事務所 張明輝執行長

唯才是用的開放態度

凝聚團隊向心力

人才是所有服務業最重要的企業資本，對於具有高度專業標準的會計師事務所而言更是如此。從一些具體數字可以看出資誠在人才培育的投入程度。資誠去年一年的訓練課程共計有400種課程，總時數近16萬小時，總人次就高達3萬人次。

除了有力的數字支撐資誠對人才培育的積極態度之外，資誠對人才培育的投入具體表現在幾個層面：一是豐富的內部訓練課程，強化在職人員專業能力；其次是廣納不同專業背景，對多元化人才的包容態度，以及外派人員至PwC全球工作，增加人員國際視野以及國際化的專業能力。

紮實的課程訓練與團隊文化

加入資誠三年，現任資誠聯合會計師事務所副所長的洪慶山在會計師產業服務累積資歷其實已超過三十年，相較於其他在資誠長達十幾、廿年的同仁而言，洪慶山對於資誠的企業文化與人才培養策略更有另一種不同的體會與觀點。

洪慶山指出，資誠的向心力與團隊合作可以說是一個相當明顯的特色：「資誠的團隊合作最讓我印象深刻，有些事務所比較強調會計師或者高階主管的個人績效，但是資誠卻能夠凝聚以團隊績效為最終目標的企業文化，加上資誠對人才的投資與培育向來不遺餘力，經營人才的策略，更不僅限於對會計師專業的培養而已，我們有律師或者特許財務分析師（CFA）因為他的專業與出色表現成為合夥人，而資誠的女性合夥人比例甚至高達35%，這些能夠形成員工與企業一起成長的正向企業文化，對於未來資誠成為最好、最受尊崇的會計師事務所的目標，絕對是指日可待」。

對外廣納各方專長人才，對內快速整合人才與發揮高度的團隊精神，關鍵在於資誠內部完整與紮實的教育訓練。從level I 的員工開始，不同階段都有必修課與選修課，內部也以電腦網絡建置完整的部門以及個人學習檔案，並將紀錄列入每年



資誠聯合會計師事務所 洪慶山副所長

部門的績效考核等等，優秀的人才加上重紀律的教育訓練，所產生的綜效自然使得資誠的團隊擁有更強的即戰力：「如果用軍隊來比喻，資誠的團隊像是海軍陸戰隊，長年投注在教育訓練的投資，在整體戰力上的確可以看到效益。」洪慶山驕傲地說。

豐富國際化資源 投資人才不遺餘力

儘管對人才培育的重視已深植在企業文化之中，但是從會計師廖烈龍分享的故事更可感受資誠對人的情感。

廖烈龍在東吳會計系畢業前，參加了資誠的校園徵才活動，他回憶當時其實其他同業也舉辦了徵才活動，並且事後以書面通知他錄取，但是廖烈龍選擇資誠的原因是：「活動結束後，當天晚上就有兩位資誠的資深經理親自打電話到我家來，表示希望我加入這個團隊。」廖烈龍不諱言這樣的待遇讓他感到「受寵若驚」，正因為這樣的互動與接觸，廖烈龍選擇進入資誠，並在唸完碩士學位之後繼續在資誠服務至今。

同樣也是大學畢業就進入資誠的執行董事林瓊瀛，對於資誠的人才發展策略與投注的資源更有切身的體會。林瓊瀛的MBA學費是由資誠資助，在國外唸完書之後林瓊瀛便直接在芝加哥的PwC工作，他認為擁有比資誠更龐大資源的企業不在少數，但是願意這樣投資、培養人才的，並不多見。

這段在芝加哥PwC任職的時期，也成為他個人職涯中關鍵的一段。林瓊瀛認為，PwC的全球網絡，是資誠人員在職進修

相當重要的一個資源，至今資誠每年都持續外派人員到海外PwC去工作實習，不過正如林瓊瀛所說：「寶貴的資源要用在關鍵的人才與重要任務上，工作表現、語文能力優異的外派人員其實同時也肩負關鍵任務，那就是對某特定專業實務的實地操練與學習」。

林瓊瀛也指出，資誠擁有PwC全球網絡的資源，固然可以作為培訓人員之用，但是願意持續投入也象徵了另一層面的重要意義，那就是資誠企業文化對員工進修的支持態度。



資誠企業管理顧問公司 林瓊瀛執行董事

「資誠每一個團隊工作負荷都很大，要讓一個表現不錯的同仁出國六個月以上，等於他的工作要其他同事來分攤，站在一個比較私心的立場，主管要夠支持這個制度著實不容易，而願意不斷讓同仁有這樣歷練、學習的機會，是很少見的企業文化。但在資誠，每個主管都相當鼓勵學習，每個同仁也都相當樂於向上」。



資誠聯合會計師事務所全球資本市場部 周建宏會計師

海外工作機會 拓展專業與國際化視野

外派人員至PwC全球網絡實地去工作，對資誠而言其實有「以戰養戰」的策略性思考，目前在資誠負責全球資本市場部的周建宏，在資誠兩次外派都負有林瓊瀛所說的「關鍵任務」。

頭一站是去矽谷，當時正值網路熱潮，兩年內做了六件企業的IPO，接著第二站到紐約PwC，回台灣之後成立了全球資本市場服務部門，加上在矽谷的IPO經驗，對於資誠後來開發台灣企業前進全球資本市場募資所需要的服務業務，遠遠領先同業有相當大的助益。

周建宏認為，資誠給予不同專長與能力的人才很大的發揮空間：「如果把服務或者部門視為一個新的事業體，資誠可以說是非常鼓勵員工在企業內部創業，同時又有足夠的資源可以支持這樣的作法，所以如果員工本身個性具有這種敢於創業的冒險性，只要不違反法令、內控或者專業形象等大原則，應該都可以在資誠找到自己的舞台」。

資誠的全球資本市場部，在四大事務所中可說是獨樹一格，能夠從在地的角度協助台灣企業到海外上市，同時具備簽證國外財務報表資格能力的周建宏，其中的網絡資源與經驗，有相當多來自於外派時期的工作歷練。全球資本市場部門裡，有熟稔IASB、也有專研美國GAAP的團隊成員，原因不外乎周建宏在外派時深深感受到資本市場國際化的潮流，所以及早培育足夠的IFRS人才，也才能為導入IFRS的業務奠下紮實的基礎。

資誠以PwC全球網絡為後盾，支持員工海外任職與學習，在整

體產業的發展上，無疑是推動國際化最具體的作法。林瓊瀛認為，不論是全球資本市場服務或者IFRS，資誠也是在趨勢的浪潮前端就透過人才培育積極佈局、領先發展新服務，他認為資誠對人才所投注的資源，其實遠遠超越專業能力的精進，換個角度來說，是一個企業承諾員工在薪酬之外的另一個更深的社會責任，「加入資誠，不只是擁有一份事業，更是一份人生」。

廣納跨領域專業菁英 打造多元發展版圖

資誠立足台灣四十年，與台灣經濟產業環境同步成長，這四十年中資誠見證了許多產業競爭力躍升與國際化的關鍵時刻，對於台灣企業逐漸朝向國際化、多元化的發展，客戶的需求也不斷增加，早已遠遠超出過去對會計師審計、稅務規劃的需求。

「因此資誠的人才發展策略必須要遠遠超過客戶所可能要求的。」薛明玲如是說。他表示，資誠的人才發展必須具有高度的多元性與包容性，求才的廣度也不應僅侷限於會計專業背景，像是法律、稅務、財務規劃、企業併購、人力資源等等不同的領域，都是為提供客戶更好的服務而納。這種融合了不同專長的團隊戰力，奠定了資誠的競爭力與多元化的業務版圖。

普華財務顧問執行董事游明德於2000年離開原先服務的外商投資銀行加入資誠大家庭，游明德認為資誠不只提供了一個舞台可以讓他盡情發揮，主管對他所展現的樂於溝通、氣度和信任是他走過初期開拓市場很重要的後盾。在這十年的時間，游明德說：「資誠除了顯現出企業對人才與專業的尊重，也包括願意開放空間和機會，因為很多事情除了上課，必須從實作中



普華財顧 游明德執行董事

學習，成長也需要時間，這些對企業而言是很大的投資，但是我發現資誠的合夥人或者主管樂於讓同仁進入各種不同的專案，給予信任和支持甚至開發出歷練的機會，這些都是帶來成長的關鍵」。

他回憶當年要開展的業務並不容易，許多跨部門的資源或人力需要整合，中間難免有擦槍走火的衝突，但是資誠人都能夠為共同的目標付出自己的能量，將不同領域的專業性連結到客戶的需求，這項特質其實也是來自企業文化對人的薰陶。游明德說，很多專案不但時間壓力大難度也高，但是在團隊合作的過程當中就可以感受到「平常大家都很忙，但是需要協助的時候，只要開口就會看到這個大家庭有很多人願意來幫忙。」游明德說。

人才競爭力決定了企業發展的強度與廣度，資誠對於人才培育的靈活、務實策略，以及廣納跨領域人才的包容度，證明了企業對未來長期發展的遠見與永續的承諾。

傳誠：人才資產的深耕

國際化的舞台

資深的資誠人都記得，早年兩位創辦人朱教授與陳教授，為讓員工對會計的理解與技能與時俱進，利用周末親自開班授課訓練。至今，資誠依然沒有改變對人才投資的承諾，「培育人才是一種社會責任，」所長薛明玲振振地說，而教育人才有四個重點，一要有正確觀念，二要守紀律，三懂國際化，最後則須掌握社會演變。

在資誠內部，每年有許多定期訓練課程，以加強員工的專業能力。光是去年一整年的訓練課程種類就多達四百種。針對不同位階，設計不同的訓練課程。例如，針對資深協理及副總級所設計為期兩年的LDP (Leadership Develop Program) 計畫。這項計畫第一年依照策略思考、溝通協調、表達與專業形象塑造等四個面向，以個案教學的方式，邀請台灣著名商學院教授來為同仁們上課，而參與的學員們也必須在課後合作完成被指派的題目。第二年的訓練重點，則放在實地學習，分成客戶 (client)、人才 (people) 及組織 (firm) 三層面，由學員們自己找題目發掘問題、做研究提出解決方案。

除了不斷加強專業知識，資誠近年更著重培養人才的「軟實力」(soft skill)。內部成立「人文學院」，陸續請來蔣勳、林懷民、張正傑、李國修等藝文大師演講。而為了加強員工英文能力，資誠更專聘兩位外籍老師，為同仁進行一對一的英文教學。

國際化更是未來的培訓重點

副所長曾惠瑾從業務的觀點看人才培訓。她指出，隨著台商到世界開拓事業，國際化的程度已不能同日而語，只有走出去，人的視野格局才會打開，才會有所改變。「以後真的會是一個地球村，客戶無所不在，所以資誠培育的人才也非得具有相同的能力，所以人員的移動力 (mobility) 和彈性 (flexibility) 變得很重要，要走在客戶的前端，才可以做一個最好的會計師」。

於是，近年資誠積極創造許多讓員工到國外訓練或外派的機會。葉冠姝就有一段特別的國外經驗。

資誠聯合會計師事務所 葉冠姝會計師



2007年六月，葉冠姘參加尤里西斯(Ulysses)計畫。當年全球PwC共有十八位合夥人參加此一計畫，三人為一組，與葉冠姘搭擋的都是男生，一位來自德國，一位是久居美國的委內瑞拉人，目的地是烏干達。此計畫是將三位不同國籍、不同語言文化的人組成一組，然後在所有組員都陌生的發展中國家，與當地的非營利組織合作，從事為期八週的公益服務活動，並藉此培養身處不同文化背景中所需的溝通協調與領導能力。

在烏干達學會傾聽

烏干達是非洲中部的一個內陸國家，八成勞力務農，平均國民所得約兩百美元。葉冠姘是土生土長的台灣小孩，才到首都坎帕拉的第一個星期，便體會了一生難忘的震撼教育。她與社工造訪當地的貧民窟，那裡的人家，住的地方不過二、三個榻榻米大，卻住了八到十個人，裡頭非常擁擠、昏暗，屋裡堆滿垃圾，瘧疾橫行，環境衛生堪虞。葉冠姘很難忘記，一進門，她頭上就像頂著一朵黑雲，聚集了一大團的蚊子。而當主人熱情地伸出雙手，希望同她握手，更讓葉冠姘陷入天人交戰，因為當地人九成為愛滋病帶原者，葉冠姘的心裡激動又複雜，不過，她最後選擇了，回應對方。

在烏干達，葉冠姘學到最寶貴的一課，就是「傾聽」。

當地人民經濟狀況不佳，卻有不少人擁有手機，同行的另外兩位夥伴對此十分不解。後來，當地公益團體的負責人，最後在分享經驗時為他們解開了謎底。原來，當地基礎建設並不完善，手機是居民唯一的對外通訊工具，透過手機，他們才能了解目前農作價格，規劃種植活動。

「人常用自己的眼光看別人，或用過往經驗先入為主地妄下判斷，但如果懂得傾聽，才會感受到最真實的訊息，」葉冠姘說。她現在帶的同仁，有些與她差上十幾歲，但因為在烏干達的經驗，讓她更有耐心，更懂得傾聽基層同仁的需求。

到雲南重新發現自我

廖烈龍的雲南行，則是另一段難忘的體驗。

他在2006年參加PwC亞太區Ulysses計畫，前往雲南麗江附近的幾個鄉鎮。他形容這些地方的偏僻程度，幾乎是「從課本到武俠小說都找不到的地名。」這段旅程從在昆明的行前訓練揭開序幕，由於當時地震剛過，頭一站就是去一所小縣城的高中，這裡有制度簡陋的校辦企業，企業內幹部都是由學校的老師兼任，廖烈龍與同伴的任務，就是在有限時間內了解校辦企業狀況。

若說第一站還與會計師的專業有點關係，第二站就幾乎與現代



資誠聯合會計師事務所 廖烈龍會計師

化城市脫節。廖烈龍的第二站是一個山區小學，每天都要搭麵包車到深山中少數民族的村落，協助村民籌資做儲水系統，灌溉馬鈴薯並提供民生用水。山上的少數民族日子非常艱困，連村長家都只有一個小小的黃色燈泡。而另一個山區小學，廿年來只有一個自願前來服務的漢人老師，所有村民都住茅草房，廖烈龍在這一站的任務，便是去鄉村小學清洗教室、油漆並適

度佈置。「好像回到小學時做教室佈置，」他笑著說。

這趟雲南之行對廖烈龍衝擊相當大，「付出小小的幫助，卻能對當地的生活造成很大的影響，好比在當地對那些少數民族的孩子進行簡單的衛教，跟他們說吃東西以前要先洗手，然後看見他們的進步……那種感動很難形容」。

而後這段體驗，並沒有因為回到現代化社會而消失。這種放下專業與習慣的思考模式，走進另一個世界裡去服務他人的經驗，讓他能更深入地體會何謂企業的「社會責任」。他說，「同理心、凝聚團隊力去完成目標，都是啟發領導力很重要的關鍵。」雲南之行同梯的隊友，都是來自PwC亞太地區不同國家的同事，從一群陌生人開始，每天透過生活學習。團隊中的「教練」關係，不一定來自上對下，也來自平行的同儕之間，這種體驗相當難得。

回顧雲南之行，廖烈龍認為對他的職涯與價值觀都有深刻影響。他說，「PwC經驗強調『穿上顧客的鞋』（站在他人的角度想事情），但這樣想的結果，也有可能不是客戶真正需要的，我們每天面對的工作裡，很多事情不能從表面去看，必須先了解一個組織中成員的背景、個人觀點、對事件預期、利益衝突等等，我相信這是在專業能力之外，區隔出資誠獨特價值的關鍵」。

【資誠之友】Tom.com 城邦集團 龔汝沁總經理

穿著一襲春天般嫩綠套裝應邀為資誠40週年接受訪談的龔汝沁總經理，戲稱自己是受惠於會計師專業養成才能「站穩很多隻腳」的人。

在資誠會計師事務所工作九年，再被延攬至Tom.com 擔任財務長，龔汝沁說，「我在資誠獲得的學習是很紮實的。從基礎學起，對於後來幫助我將能力向外延伸到人力資源管理、法務等等，以做到真正完整的管理很有幫助。」經歷過在媒體業的八年，她也表示，「從一開始用數字來管理部門，到現在看到其他的高階主管也開始將數字觀念放進他們的

部門管理時，會感到很有成就感」。

回顧在資誠的時間，至今讓龔汝沁印象仍十分深刻的是資誠主管不藏私的培育新人方式。她回憶道，「我那時是新人，被分派到的客戶很多需要英文溝通。我當時的主管是外籍顧問，他常常一封信、一封信逐字逐句指正我在書寫的邏輯上、英文表達能力上的錯誤」，而這些經驗，至今仍對她影響深遠。

此外，她也發現，在資誠認為理所當然的許多事，到了外頭來看，才看到其中的難得之處。她說，「一般企業



雖然說鼓勵員工學習，但是當員工真的在職去念EMBA或是進修時，還是難免會有耳語與壓力。然而，資誠卻是真的非常真心鼓勵員工繼續進修、考取執照。因為，你可以感覺到事務所真的認為，學習與工作，在實務上有相互加乘效果」。這種對人才培育的敢於投資、真心關注，讓龔汝沁深深感受到資誠對於人才培育的深耕與重視。

永

Sustainability

續

資誠 40
Anniversary

- 82 資誠核心價值
- 84 願景，下個十年
- 88 為會計教育提供最佳實務
- 90 社會責任實踐篇
- 94 結合企業社會責任 展望未來



資誠四十年。

以永續社會的信念，資誠持續貢獻專業與資源，力行產學交流、投入會計教育，從事志工服務、扶植在地產業，戮力培育人才，以打造永續的台灣。





資誠聯合會計師事務所 薛明玲所長

資誠核心價值

——薛明玲所長訪談

每位資誠員工隨身攜帶的門禁卡上，除了自己的姓名、照片，還有一個正三角圖形。佔了菱形似的最大面積是「卓越」(Excellence)，餘下的兩個小正三角形，分別是「團隊」(Team)與「領導」(Leadership)。他們正是支持資誠走過四十年的三大核心價值。

首先，「卓越」包含創新、學習及靈活三大面向。

所長薛明玲說，若當客戶打電話來詢問稅務問題，如果只是照著稅法第幾條規定的制式回答，那便稱不上卓越。真正的卓越，必須在工作中展現高標準，客戶有稅務問題時應該去分析及解讀其原因，從客戶可能的需求去解決問題，再用客戶的語言進行溝通。展現高標準也必須能挑戰既存觀念。做事的標準要與時俱進，並且事先設想可能的結果。至於一個團隊的領導人，為了要達成團隊的卓越成果，必須要有決斷力，要能面對衝突，把創新化為具體行動。

例如，資誠首開業界之先，除了提供企業財務報表簽證服務，也參與客戶的股東會、董事會，協助公司治理的落實。不僅事前會提醒最新法令修訂與相關影響、協助制訂議案，事後更追蹤會議相關執行事項。「資誠提供專業服務，最重要的就是信任。為什麼客戶要找資誠？為什麼他要信任你？第一，做事嚴謹，第二，考慮到客戶的立場，客戶已發生的問題，你能協助解決。客戶沒想到的問題，你已經想到並提供最佳因應方案。久而久之，客戶與資誠的互動，不是只有財報查核簽證而已，而是在跟資誠的互動當中，感受到資誠高價值的服務」薛明玲說。

在「團隊」的層次裡，有三個關鍵元素，分別是夥伴關係、尊重及分享。在資誠的理念裡，員工與企業並非僱傭關係，而是最佳夥伴。薛明玲常說的是，「我不是老闆，真正的老闆是同仁們，因為未來同仁要待在資誠的時間，絕對比我長，所以同仁才是老闆。在決策時，絕對以同仁為優先考量。」這正好跟PwC近年一直強調與推廣的PwC Experience中「站在別人的立場想事情」(put ourselves in each other's shoes)的觀念

不謀而合。當員工成為夥伴，很多日常事務的細節，就不必用規定去要求。而因為有這樣正面的夥伴關係，薛明玲相信，這樣的關係也會延續拓展到同仁與客戶穩固的正向關係。

每年到了五月忙季，資誠體恤員工加班時間很長，擔心同仁會忽略了晚餐，所以資誠在地下一樓提供餐點給同仁取用。薛明玲自己也常常造訪，從餐廳準備好的便當中拿一個來吃，不願意拿餐廳老闆特別挑好的熱食。其實，薛明玲只是為了想知道供餐品質，到底餐廳準備的料理適不適合同仁加班食用，有沒有真正照顧到同仁的身體。這一切的一切，只是希望在忙碌的工作環境下，能夠照顧好同仁的身體。因為身體健康才會是一切的基礎。薛明玲非常堅持這樣的管理方式，甚至還發信提醒合夥人，希望合夥人在忙碌之餘，不要忘了關切同仁的生活與健康。

價值要靠行動實踐

偶爾在公司樓下坐計程車，薛明玲會與司機們聊天。曾有司機問他，是不是當會計師都很忙碌，因為他曾在晚上十一、二點載到資誠員工，結果一上車就睡著了。薛明玲聽聞，回去問合夥人兩個問題：合夥人是否深入了解同仁加班的原因？有什麼方法能讓同仁們減少加班？「什麼叫團隊合作？就是要跟同仁在一起，」他語氣堅定地說。

勇氣、願景及正直，形塑了資誠第三個價值：「領導」。所謂的「領導」即是在觀念與專業的領先。

多年以來，資誠一直堅持在「誠信」的要求上，因為信任非數字能丈量，它鑲嵌於一點一滴與客戶的互動裡，但破壞只需頃刻之間。所以資誠人與客戶的互動，重在工作與專業的交流，而非流於形式的應酬交際，盡心盡力地在專業與能力上發展。這四十年來，也就吸引到一群氣質相近的客戶。

「資誠的價值就這麼簡單，永遠持續追求專業的領先，誠信及高品質的要求更不容妥協，並且確實的落實在日常工作中。」薛明玲說。



資誠聯合會計師事務所 曾惠瑾副所長

願景，下個十年

傳承·影響·卓越

回顧過去四十年，資誠一路成長的過程沒有合併，沒有改過名字。放眼未來十年，薛明玲期許，下一個十年，最重要的還是將兩位創辦人帶給資誠的文化，一棒接一棒地傳承下去，「因為兩位創辦人無私奉獻，才能將資誠打造為一個最有向心力、最團結的團隊」。

陪台灣走出去

見證台灣企業從製造經濟走到知識經濟，在資誠服務超過四分之一世紀的副所長曾惠瑾認為，會計師產業的美好，就在於能夠參與企業的成長，並且在他們的成長過程中有所貢獻。她說，「我認為，會計師對於企業，應該是透過點點滴滴的溝通去創造善的循環」。

對於資誠的核心優勢，團隊合作的默契及氛圍最讓曾惠瑾感到驕傲。「我們彼此之間不會計較。」她舉例，「大家的工作都很繁重，但是都還是願意互相幫忙。我記得有一次時間已經非常晚了，大家都在趕進度，但是有一位明天就要交報告的會計師，他的電腦突然壞了，所有東西都得重做。這時候，儘管大家都非常忙，我就看到他旁邊的同事馬上把自己手上的東西放下來去幫他。當每個人都願意多付出一些、都願意團隊合作，這樣的文就被形塑出來了」。

展望下個十年，曾惠瑾期待，台灣的會計界不僅是 Follow 國際的腳步，更要引領世界的潮流，陪著台灣的企業走向世界舞台。

將成長的快樂傳承下去

「我希望資誠是就業者的第一選擇 (employee of choice)」，現任普華財顧執行董事的袁惠兒心有所感地說。

這和她一路以來的體會有關。那是一個晴朗的七月下午，袁惠兒把甫滿周歲的老大，請託媽媽照顧，因為她要前往位在國貿大樓的資誠面試。

當時與談主管是李燕松。面談快結束時，李燕松提出邀請，對她

說了一句「join us」。袁惠兒在當下，感受到一種平等，一種夥伴關係。而後她自己當了主管，有機會與人面談，也都抱著同樣對等、愉悅的態度。有趣的是，當天因為相談甚歡，袁惠兒面談完就直接上班了。自那個下午踏進資誠大門，她至今已在資誠工作了二十七個年頭。

袁惠兒剛進資誠時，公司剛突破百人規模，雖然從未受教於兩位創辦人，但她對兩位長者的故事如數家珍。在袁惠兒眼裡，資誠是一家「不自私的公司」。就如同當年兩位創辦人退休時，什麼也沒帶走，連自己的兒女也沒有進到公司裡。

回首過去職涯成長歷程，袁惠兒深信自己選對了職業，選對了公司。當她二十七歲進入資誠後，常有機會出國受訓，公司也提供許多內部創業的空間。而她也正努力把一路成長的快樂，傳承予更多新一代的資誠人。

在資誠二十六樓的辦公室，就像一個五彩繽紛的樂園。2006年，袁惠兒與同仁們集思廣益，一起設計辦公室，每間會議室都有不同的佈置主題，為了讓大家便於討論，四處可見附有抽屜的行動座椅供人使用。更難得的是，在這裡，主管與員工人人平等，每個人的座位外都能看到窗外景色。

袁惠兒目前負責顧問諮詢服務，她帶領了一個近一百五十人專業團隊，放眼業界，很少有這麼龐大的規模，而且團隊成員過半有在國外求學、受訓或工作經驗，「我們從台灣出發，以台灣客戶為重心，下一個十年準備與台灣企業一起成長，」袁惠兒肯定地說。

持續人才國際化

甫就任執行長的張明輝和許多資深的資誠人一樣，第一份工作都在資誠。他從台大會計系畢業，當年同屆同學有十一個人進來資誠工作。於是在當時流傳起一則順口溜，「來來來，來台大，去去去，去資誠，再去美國！」而他自己就循著這樣的路子學習成長，剛進來接觸許多大型外商客戶，六年後到美國深造，後來回台順利輔導許多台灣企業上市上櫃。

不同於一般企業，會計師事務所採合夥組織，當員工退休了，什麼都帶不走，只留下美好的記憶。所以，張明輝常常叮囑同事，「要隨時準備接班，早晚是你的天下。」他一直就是在這種開放、公平的企業氛圍下茁壯。

張明輝認為，資誠目前已蓄積足夠綜效，下個十年要成為全台灣最好與最受尊崇的會計師事務所，絕對不是問題，但更重要的願景是讓人才國際化。他期許在台灣工作的同仁們，不能坐井觀天，「如果有張台灣會計師執照，何妨再多一張大陸的執照？」近年，台灣資誠積極招募員工參與外派計畫，每年約送十到二十人至全球PwC受訓、工作，目的就是要為即將來到的人才與企業國際化，提前做好準備。張明輝期待，透過延續國際化的優良傳統，資誠的成長將更穩健、更快速。



資誠聯合會計師事務所Cross-Straits Affairs Leader 高文宏會計師

發揮影響力，積極回饋社會

在資誠的發展歷程上，高文宏會計師發現，能夠早在市場前端，先看到趨勢即將發生而提前做好準備，也是一項長期累積的優勢。「像是我們從早期的審計，進入到稅務的服務，甚至區分出不同的審計專業與稅務專業，以資誠引進整合法律和稅務的服務為例，這個變化是從內而外，我們不但對客戶提供了新的服務，同時我們的人員也逐漸對於法律有一個基本的概念，資誠的同仁對外不論是合約或者其他文件，都會習慣性地想要先找法務部門確認沒有法律上的問題，以前是找我們配合的律師事務所，到後來我們建置了自己的法律相關服務部門，所以其實這對我們企業和人員的素質也是一種很好的提升。」

同時，高文宏也指出社會責任的重要性。「資誠是一個大型事務所，這樣的企業其實在成長過程中使用到非常多的社會資源，因此我們不只要把自己做好，也要協助客戶把社會責任作好。」因為，「未來十年，企業的社會公益形象與行動，將成為社會檢視企業品牌價值的重要指標，我們的形象不只是在專業的領域累積，也是在社會責任的實踐上累積」。

國際化觸角 在地化服務

除了對社會責任的深切認知、身體力行，高文宏也看到資誠從過去到未來，在國際化上佔有的獨特位置與發展優勢。「資誠是一個國際性的事務所，我們的優勢在於不僅擁有在地的經驗，同時也擁有國際的資源，對PwC而言，將國際資源在地化是一件非常重要的事情，我們強調的是 "Global Culture, Local Flavor" 。」這可以從每年發布的Global CEO Survey這份報告書來說明。

「PwC每年採訪全球頂尖企業的CEO，以問卷和採訪並行的方式，深度探討這些企業界菁英對未來的趨勢的觀察與看法，這份重量級的調查，對於全球不論是投資市場、產業動向與主

流趨勢都有不可忽視的影響力，PwC全球網絡要完成這份報告所動用的資源相當可觀」。

透過這份報告，資誠亦能夠提早觀察到全世界的潮流。他舉例，2008年調查結果中有56%年營業額超過百億美元的大企業CEO投入大量資源在氣候變遷的議題上。到了2010，氣候變遷議題更從大型企業普及到大部分受訪企業，有61%執行長表示，金融海嘯與景氣衰退並未影響其企業在環保節能上的策略與投入程度，甚至有17%的執行長，在過去一年提高其企業在綠色行動上的投資與挹注。

報告中明確指出，氣候變遷之所以受到企業執行長的重視，原因不外乎是氣候變遷造成了企業的成本上漲，不管是能源（或替代能源）取得成本，還是遵守法規和保費支出的增加，氣候變遷都可能對企業帶來實質的損害，其風險管理與掌握的成本、衍生出來的額外花費也不容忽略。高文宏認為，這是一個專業的顧問諮詢公司在全球展現企業社會責任的極致，「我們不只是提供服務，更重要的是，我們也將持續引進新的觀念或者趨勢，甚至預先告知趨勢」。

下一代的領導人

對未來領導人，所長薛明玲有四個期許。他不諱言，學會計出身的人在個性上穩健，但較不願衝撞，於是就容易缺乏策略管理思維，所以未來領導人首先要開創新局，快速掌握社會脈動。其次必須具備國際視野。當台灣企業跨入國際化經營，許多問題得從國際觀點及架構去思考。第三，未來領導人要能全心奉獻，用生命去經營事務所。企業競爭絕對不可能沒有壓力，問題在於如何處理壓力。最後，具備外圓內方的特質，贏得他人尊重。

「下一個十年，資誠要更盡責，要更努力。希望資誠成為一個最好、最有影響力的會計師事務所！」薛明玲懇切期許。

PricewaterhouseCoopers 亞太區主席楊紹信 (Silas Yang) 專訪

加入香港PwC超過27年，領導PwC亞太區15個國家，包括中國、香港、台灣、新加坡、東北亞、東南亞、紐西蘭、澳洲等地區的楊紹信，與資誠關係相當密切。

楊紹信回憶，從1987年到台灣做Quality Review 開始，他對前所長賴春田、現任所長薛明玲以及各業務單位領導人便留下很好的印象，當1993年成立上海分所，並且在各個不同客戶的專案中相互合作後，他也看到資誠團隊緊密的合作默契，與PwC集團文化相當一致。

展望亞洲崛起的下個十年，楊紹信認為，他期待能夠建立起一個平台，幫助亞洲企業在經濟與商業上持續成長，「雖然我們從事的是商業業務，但是我們應該更宏觀，以我們的知識與努力，幫助兩岸的經濟發展」，就像當初香港作為一個銜接的橋樑，從西方引進管理的概念到中國，他也期待資誠能夠協助台灣企業在中國進行穩健的投資，幫助

中國企業進行改革。「幫助他們構建出現代化的組織，從歐美獲得最佳實踐參考與資金奧援，並且與其他世界級的企業一爭長短」。

培育亞洲企業的世界級競爭力

而要能夠實現這樣的目標，楊紹信認為，關鍵在於人才 (Talent)。

他期許資誠能夠延續現在對人才的重視與投資，並朝向三個方向持續努力。

第一，透過PwC的全球平台招募、培育未來的菁英。楊紹信說明，「PwC有一套全球一致且共通的人才培育計畫，是結合全球資源開發而成，我們期待透過這個完整的計畫，能栽培出更好的人才」。

第二，持續提升人才的移動性 (Mobility)。「讓這些優秀人才有機會到不同的地方去增加他們的體



驗、累積專業。過去，我們是用長期的派遣，這幾年，我們則採用專案的方式，不僅降低人才移動的障礙，也使得PwC兩岸三地能提供客戶更一致的服務。」而能夠促成這樣順暢的人才借調、相互支援模式，更值得一提的便是 PwC大家庭內互相體諒、互相協助的企業文化。針對這一點，楊紹信說，因為大家都有「施比受更有福」的信念，慢慢累積下來，就形成大家願意互相合作的基礎。

第三，在互信的基礎下，追求更高的效率與效益。未來，亞洲的競爭勢必更加激烈，楊紹信相信，有了好的人才、明確的願景，迎戰下個十年，資誠傳承的不僅是優良的傳統與堅定的價值觀，更將延續最佳的合作模式，與最佳的團隊戰績。

如果說，數字會說話，資誠的學者氣質從以下幾個數字便能不言自明：合夥人中超過55%擁有碩士以上學位；17%在國內大學擔任教職，教授與帳務查核、國際稅務及併購相關之課程。

台大管理學院院長李書行教授談到，「會計師可以說是目前台灣國際化程度最高的產業，而且一直對教育產業相當支持，這種傳統延續了國外的產業文化。其中，資誠又更為特別的是，四大事務所都有自己的基金會，但資誠的基金會投入非常多資源來支持主要的幾所大學深耕於課程改善，以及學生英語能力的提升，相較於其他以獎學金支持會計教育的事務所來說，資誠長期投入的用心，對整個會計教育或者產業人才的競爭力都產生了深遠的影響，資誠歷任的所長對教育、社會公益的事業也都非常支持，我想他們的努力是社會各界有目共睹的」。

濃厚的學術氣息與穩定的管理階層，都是讓李書行對資誠企業文化留下深刻印象之處，他提到，「資誠近十七年來，只換了兩位所長，這種人事與領導的穩定狀態，對一個事務所的發展而言相當重要。」穩定的內部環境與氛圍，使得資誠不論是經營或者企業文化上，都能於「本土性」與「創新」之間取得完美平衡，也能夠貫徹自創辦人傳承下來，對於學術的重視。

借鏡國際 會計教學經驗

政治大學商學院院長蘇瓜藤教授則認為，他期待台灣會計師能夠將國際化更上一層樓，也就是不論是在品質或者專業上，拿到國際舞台上和世界先進國家相比，能夠有不輸人的水準。「資誠的國際化很高，投入很多對公益事業的發展，產業發展的努力，對於整體產業與企業文化的建立都投注相當多的資源，這和歷任所長的理念就有很密切的關係」。



台灣大學管理學院院長 李書行教授

談到資誠對會計教育的投入，蘇院長指出，資誠以實際的行動與資源鼓勵學界創新。當學界的老師沒有能量下來做，資誠願意協助學校進行課程的創新，以期能夠將創新的文化帶進校園。

目前，台灣的教育體系不論是研究或者講課，其實大多參考國外個案，很少研究該怎樣解決「本土企業」所面臨的問題，但

為會計教育提供最佳實務

是社會科學應該要以解決本土社會的問題或者全球共通的問題出發。在這個方面，資誠可以說總是能夠先看到國際上在實務面與課程面的趨勢，並且率先引進國內來提倡，甚至提供資金、讓各校來申請補助。對於IFRS的推動上，資誠也從會計教育即開始著手，可以說，他們對企業的社會責任有相當全面的理解與實踐。

曾任東吳大學會計系主任多年，現任東吳大學副校長的馬君梅教授，回憶資誠創辦人陳振銑教授傳承下來的學術風範仍印象深刻。她說道，「陳教授很關心學生，跟學生的互動很多，感情也很好。最重要的是，老師務實嚴謹的教學風格也在東吳會計系傳承下來，這都是一點一滴的教誨、累積」。

時至今日，以嚴格著稱的東吳會計仍維持八頁全原文考題的嚴謹教學風格，而系上參與任何校際活動、學術研討都全力以赴的團結風格，更是十分鮮明。在馬君梅的領導下，東吳會計由陳教授創立後傳承至今，始終維持優良的傳統，並且廣受肯



政治大學商學院院長 蘇瓜藤教授



東吳大學副校長 馬君梅教授

定，帶著優雅的笑容，馬君梅感性地說，「如果說，我們有什麼樣的好成績，都是老師給我的」。

專業教師團隊

台北大學教務長薛富井除了深深認同資誠在推動IFRS議題上的投入外，也提出對於資誠協助學術界，強力支援大學會計教育精進的觀察。薛富井說，「我可以看到，資誠對於大學裡的會計人才培育有一套想法。首先，資誠內部就有一個專業教師的團隊，他們進到大學的課堂裡面，與大學的老師成為教學夥伴，提供非常專業的實務經驗。」這樣的做法，不僅能夠激發教師創新教材、提供學生情境式的學習以及如何將課堂學習落實於實務中，更能夠補強學生從校園到職場的最後一哩路。

曾擔任資誠教育基金會董事的薛富井也提到，資誠很願意投資在那些學界認為非常重要，但是力有未逮的事務上，如會計經典的翻譯出版。

古諺有云，君子有三立，立德、立功、立言。四十年來，資誠在「立言」上持續發揮的影響力也深獲肯定。台灣大學杜榮瑞教授談到，由於資誠是由朱教授與陳教授兩位學界泰斗所創立，因此他感到資誠在學術研討的參與上特別熱心，而這樣的貢獻對於會計師產業這樣一個知識密集的產業是尤其重要的，從事於會計教育長達24年的他，也期許資誠能持續關注、幫助學校的會計教育。



社會責任實踐篇



在落實企業社會責任上，資誠除了積極培育人才之外，展現於外的，則是關懷土地與弱勢，並將其專業與資源充分運用的最佳實踐；包括推動綠色稅制、協助公益組織培植財務管理能力，展現對土地的關懷、對社會事務的關注。正如同管理學大師波特所說，「企業必須找到適合自己公司業務與策略的領域，才能為社會帶來真正、有意義的影響」。

針對此一趨勢，資誠聯合會計師事務所稅務暨法律服務部營運長吳德豐強調，企業應對綠色議題更加關注：「未來十年內，全球的經濟、金融都會與環境議題有密切的關係。」他認為，綠色議題對產業帶來的影響，包括了企業社會責任、綠色稅制以及商品研發等層面，而且應該從口號走向行動。

舉例來說，節能減碳對許多企業來說還停留在口號的階段，但是對資誠而言，「環保不是一種口號，是一種具體的行動！」從2008年起，資誠開始推動PwC Green Action，積極透過不同活動方式，包括單車日、全公司中午關燈一小時、鼓勵使用環保筷、環保講座、家庭日、綠色影展等，活動的面向相當多元化，且不僅是資誠內部，活動對象也擴及員工眷屬、教育單位與社會大眾等等。

此外，資誠亦充分將這樣的綠色概念落實於服務中。

推動綠色稅制 透過制度層面保護環境

吳德豐說明，台灣過去的高度經濟成長，在某些程度上倚賴高耗能、高污染、高危險的所謂三高產業而獲得成就，但是在全

球環境保護的壓力下，三高產業不得不轉型。同理，政府必須藉著租稅政策課以適度的環境稅，以促使消費者轉向綠色消費、生產者以減少污染的綠色生產方式產製消費品、企業家投資於綠色產業，導引產業轉型或升級，達到產業發展、保護環境並確保政府財政收入的多重目的。

過去，資誠都能領先從產業出發，積極與學校、研究單位合作探討產業趨勢與議題，對於綠色稅制的推動也同樣早於同業。吳德豐指出，綠色稅制是先進國家必然的政策，但是牽涉的層面甚多，絕對不是「能源稅」一項可以概括。

吳德豐認為，綠色稅制的推動，對環境保護也能產生正面積極的意義：「舉例來說，如果國外有污染物要進口到台灣來做後續處理，就應該要課以重稅，透過關稅的方式阻擋或降低外來污染物對台灣環境的影響。」同理，這個市場機制也可對台灣本土產業產生一定的影響力，污染產業課徵環境稅以後，若環境稅低於改善污染成本，廠商寧願繳稅而不願改善污染排放；反之，若其改善污染成本低於環境稅費，業者則寧願改善污染排放。吳德豐認為綠色稅制透過提高環境稅，加重成本負擔，讓消費者促使污染者停止污染或破壞環境，可說是創造環保、產業及稅收三贏的時代性稅制。

在與學校進行健全稅制相關議題溝通的同時，吳德豐經常面對教育單位的老師們表示「辦這麼多活動對你們事務所也沒辦法創造收入，何必這麼辛苦？」但是吳德豐認為，企業的社會責任就是要站在趨勢的前端，引導產業與社會步入未來的主流，特別是資誠身為高度知識密集的諮詢顧問產業，對於回饋

社會應該當仁不讓：「過去資誠早已有許多經驗，證明我們對趨勢發展的觀察是正確的，既然是正確的事情就應該盡力去做，我們相信透過綠色稅制的推動，將讓所有同胞甚至地球村的成員都從其中受益」。

除綠色稅制的觀念推動，資誠也透過具體行動回饋社會。

助力社會慈善

「對台灣資誠而言，最珍貴、核心的資產，是我們擁有一流的人才與專業知識，而這些知識與技術，也正是台灣非營利組織所迫切需要的」，在一封向內部招募志工的信函上，所長薛明玲如此說，而所有參與這個計畫的資誠同仁們，實際扶植台灣至少十家非營利組織，透過教學與諮詢，幫助他們提升財務管理能力。

自2009年開始與資誠共同推動此一計畫的社會事業發展協會陳淑蘭表示，「國內非營利組織雖然規模不大，但是服務卓越的組織卻往往可以以小搏大，運用有限的資源與人力，創造足以改變社會的影響力。然而，非營利組織有熱情，也有使命感，對於感性面的關懷付出與專業服務能力非常擅長，卻多半欠缺帳務財務的規劃能力。」而這些非營利組織最需要的，就是透過健全本身的帳務財務管理，提升本身的募款能力與款項規劃能力，這才能使得這些充滿熱情的非營利組織得以實踐他們的夢想。

不過，財務管理畢竟需要以專業養成為基礎，儘管許多政府與教育組織為非營利組織開設了財務管理的課程，在單向教學下，成員們回到組織內面對實務操作，却往往難以落實。在這樣的背景下，想要在退休後積極從事社會公益的資誠會計師周筱姿在與陳淑蘭討論後發現，如果能將資誠提供給大型企業的专业用於培植



資誠聯合會計師事務所稅務暨法律服務部 吳德豐營運長

非營利組織中的人員，讓他們能夠具備有財務管理的能力，將是最能發揮資誠價值的公益行動，於是，在獲得內部的認同與主管的支持後，資誠動員所內的資源與力量，自2008年3月開始與社會事業發展協會共同籌劃，首先在內部招募20位志工，經過6次的行前教育訓練後，開始進行對非營利組織的財務扶植計畫，社會發展協會則負責招募中小規模且需要協助建立財務管理機制的非營利組織。

2009年，資誠與社會事業發展協會成功扶植了十個包括乳癌病友協會、北縣身心障礙者福利促進會、北縣康復之友協會等組織，其中甚至有原先需要8個月才能提出財務報表的組織，因而將報表產出時間縮短為一個月，成效相當明顯。在專案合作過程中，陳淑蘭提出他對資誠的觀察，「資誠的會計師非常專業，一絲不苟中，卻又非常謙遜」。2010年，這項計畫也將再度啟動，陳淑蘭說，「透過資誠的扶植計畫，非營利組織的責信度與財務透明度提升，未來更能持續成長、茁壯」。

除了非營利組織的扶植，資誠也充分將深耕在地的精神發揮於鼓勵本土精緻農業的發展。

傳承土地芬芳

2007年，透過由中華電信「點台灣」企業伴手禮計畫，資誠開始認養南投山楂腳聚落的「森林紅茶」。因為堅持有機種植，森林紅茶一年產量不多，約一千五百至二千公斤。資誠每年認購茶葉，作企業送禮或內部招待賓客用。這筆錢或許不多，但卻是支持一群本土茶農做好茶的動力。

1999年，九二一大地震震壞了山楂腳居民的家，卻也喚醒了當地沉睡三十年的產業：紅茶種植。日據時代，魚池鄉紅茶便揚

名國際，無奈隨著大環境結構改變，當地人只好改種檳榔維生。震後，當地居民意識到紅茶能振興地方經濟。不少人又砍掉檳榔樹，快速投入種紅茶的行列。

魚池鄉產銷班第六班班長葉金龍也是其中一人，但他卻與眾不同。他曾耗時五年調養土地體質，只為帶給台灣消費者國際級的好紅茶。啜一口葉金龍夫婦種出來的「台茶十八號」，當下滋味難以形容。奇妙的是，縷縷不絕的香氣，會令人止不住地想往源頭去追循什麼。直至茶湯入喉半晌，才讓人意識到，那是一種寬厚的味道。

若沒有敬天愛人的心，絕對栽植不出那種茶香

近日，葉金龍夫婦種的紅茶遭蟲啃得體無完膚，產量僅前季五分之一。沒想到，葉大嫂溫柔地說，「讓蟲吃吧！等到茶葉吃完，它們就得往下吃雜草。接下來蟲子蟲孫養成吃草的基因，就不啃茶葉了！」2009年，森林紅茶獲得全台灣有機茶「優等金等賞」殊榮。日本茶商聞風而至，欲以一斤數萬台幣高價全部收購，卻被葉金龍拒絕，「茶若拿去做買賣，那是商業行為，我種茶是為了與朋友分享」。

所幸有資誠，才讓葉金龍無後顧之憂地實踐紅茶夢。長年協助森林紅茶品牌銷售工作，詩想家人文工作坊林琮盛指出，資誠認養森林紅茶是一種穩定的認同，兩者的關係比較像朋友，當種茶是為了給朋友喝，「那像做作品，而非生產產品」。

許多資誠同仁來過森林紅茶園後，心情都很愉悅，因為鎮日在數字堆與截止期打轉，森林紅茶能讓他們好好喘息充電，儲備精力再出發。施比受果然更有福。



結合企業社會責任 展望未來

金融風暴加速全球經濟結構性調整的腳步，亞洲崛起也顯示經貿重心轉移已成不可逆的趨勢，在這一波景氣回溫的趨勢下，仍隱藏著許多嚴峻挑戰，其中包括經營環境的詭譎多變、後哥本哈根時代裡的綠色趨勢，以及在亞洲經貿自由化的整合。企業要思考的是，在此環境下如何嗅得契機、思考各種策略可能、以務實精神結合密切的夥伴關係，並且取得新產業與新市場的先機。

變動年代裡的競爭策略 就是在國際格局下不斷追求突破

上述種種挑戰，正突顯出經營環境無國界對台灣企業的影響，是契機、是挑戰、更是無界限的競爭，薛明玲就說，「在兩岸政策鬆綁、經貿關係日漸緊密、人才與資金流動的趨勢下，資誠與台灣企業共同立足在關鍵性的轉捩點上，必須審慎思考決策方向，以全球化的視野和格局迎接新時代」。

新視野，新格局 帶動產業技術升級，擴大全球市場版圖

面對迅速變化的經濟局勢，台灣企業不論產業別都須積極思考如何快速因應轉變，隨著兩岸經濟協議（ECFA）的簽定，台灣企業放眼的不應僅是將對岸市場列在規劃之內，而是將產業佈局能夠進一步與其他亞洲國家銜接，達到全球的均衡佈局更是重要課題。

從整體市場面來看，台灣資本市場的健全與活絡一直是資誠努力耕耘之處，無論是國內企業赴陸投資、前往海外籌資、或是國際企業來台上市櫃的領域，資誠以財會專業協助企業籌募資金、擬定全球佈局，除此之外，更透過各種社會參與，持續扮演更具積極性的角色，對政策提出建言、協助政府新政推動，鼓吹產業與技術升級的重要性。

資誠宛如豐富的百寶箱，帶給企業源源不絕的成長新知。

數十年來，資誠不變的堅持，就是提升台灣整體產業的健全體質，與夥伴企業共同成長進步、持續在國際舞台發光發熱。今日，國際競局已非過去以低價、低成本模式即可勝出，處於變動時代中的企業也不斷在思考如何轉型，未來永續性的企業必須懂得將人才經驗有效輸出，以高階的管理經驗、優質的專業服務和寶貴的know-how作為競爭後盾，並且隨時以最新趨勢和產業觀察自我提升。「將重要研發、關鍵性人才和資源根留台灣，鼓勵海外企業以台灣作為亞洲營運中心，勢必能提高台灣在亞洲地區的重要性與競爭力」，張明輝說。

當企業社會責任落實在營運策略之中 新一波的成長動能應運而生

結合社會責任與經營策略，將是創造企業未來競爭力的關鍵要訣。

「企業被國際社會賦予的責任，不止於對股東負責、追求極大利潤而已，更進而擴大至承擔社會、環境的公民責任。而且是否採取此項行動，將會攸關企業未來的生存發展」，吳德豐有感而發。資誠長期關注企業社會責任與永續性相關的議題，並期許未來將持續落實在實際行動之中，甚至與夥伴客戶攜手共同努力。

社會責任事實上並不會與企業經營利益衝突，長期融入企業策略與日常營運管理反倒可以增加綜效，對企業財務績效具有正面效益。著眼未來長遠發展的企業，在衡量經營績效時將會同等重視經濟績效與社會績效的評估，因此台灣企業若要在國際舞台走的穩健，將企業社會責任精神內化，肯定是必然的趨勢。

在殷殷倡導的同時，資誠也已經在此議題上深耕多年了。

四十年來，資誠積極投入會計教育與產學交流，可見資誠在強化台灣會計教育銜接實務的用心；而在台灣準備與國際財務報導準則接軌之際，資誠亦戮力協助翻譯國際最新相關準則並引進最新的審計方法、提倡建構完善的稅務治理體系，期盼能透過健全會計專業以增進台灣與世界的接軌。

資誠以身作則 在經營策略中實踐永續理念

在審計服務方面，資誠將持續協助企業導入國際會計準則（IFRS）制度，除了引進國外觀念與經驗外，資誠亦計畫引導企業夥伴走向實務應用階段，協助他們充分及早準備。

在稅務法律方面，資誠因為看見無形的智慧資產將會是未來企業競爭主力，因此也計畫積極推動智財法規環境的健全，並且大力提倡與綠色稅制相關之議題與觀念。綠色稅制是先進國家必然的政策，但是牽涉的層面甚多且複雜，因此循序漸進的從倡導觀念到全面理解，並希望能對氣候變遷議題貢獻專業。

「愛護地球的行動並不會隨著三年一期的Green Action活動結束而結束」，薛明玲說，這是一份企業應該透過政策、思維與其員工、夥伴企業和整個社會共同身體力行的重要工作，因此資誠未來也在環境績效的評比中給自己設定新目標，要求自我於五年內達到一定的溫室氣體排放減量，繼續施行綠色採購、一同與上下游產業鏈的夥伴們善盡愛地球之心。

四十年來，資誠以專業結合深耕在地的用心，與台灣社會共同進步。未來，資誠也將繼續把企業社會責任納入營運策略，與台灣社會一同創造下一波成長動能。薛明玲說：「資誠人以高標準要求自己、以實務經驗世代傳承，就是希望能使台灣會計產業更加健全發展，並且扮演更積極的推手角色」。



傳誠——資誠40週年紀念專刊

發 行 單 位 資誠聯合會計師事務所
發 行 人 薛明玲
地 址 台北市基隆路一段333號27樓
電 話 02-2729-6666
企 劃 製 作 天下雜誌整合傳播部
美 術 設 計 自由落體設計
出 版 日 期 2010年7月

© 2010 PricewaterhouseCoopers. All rights reserved.

“PricewaterhouseCoopers” refers to PricewaterhouseCoopers Taiwan or, as the context requires, the PricewaterhouseCoopers global network or other member firms of the network, each of which is a separate and independent legal entity.

PRICEWATERHOUSECOOPERS 