

2018 資誠 企業社會責任報告書

2018 PwC Taiwan CSR Report

報告編輯原則

GRI 102-54、GRI 102-56

本報告為資誠 (PwC Taiwan) 所發行之第三本企業社會責任報告書。透過此報告，期望向各界利害關係人說明資誠落實企業社會責任與永續策略之作法與成果，強化與利害關係人的雙向溝通。本報告書以中文發行，同時於資誠官方網站提供可下載閱讀之PDF檔案。

本報告呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 並遵循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 準則 (GRI Standards) 核心選項進行資訊揭露。GRI 準則相關內容索引表，請參閱本報告書之附錄章節。本報告書未經第三方確信。



資誠官方網站
企業社會責任專區

資料涵蓋期間與範圍

GRI 102-10、GRI 102-50、GRI 102-52

- 本報告內容涵蓋資誠 (PwC Taiwan，以下簡稱資誠) 2017、2018 會計年度 (自 2016 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日) 的企業社會責任績效表現，為求議題的完整表達與績效揭露，部分項目內容亦會回溯揭露歷年資訊。
- 本報告書內的資料統計時間範圍以會計年度 (Fiscal Year) 為主，如報告書中時間標示為「2018 年度」即代表自 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日期間，依此類推。若有因資料統計需配合政府行政單位或其他因素，則以具體日期標示。
- 本報告書為資誠第三次發布企業社會責任報告書，未來發行周期將以兩年發行一次為主。
- 本報告中之資誠泛指在臺以PwC做為品牌、對外營運的獨立事業體，包括資誠聯合會計師事務所、普華商務法律事務所、資誠企管顧問公司、資誠永續發展服務公司、普華國際財務顧問公司、資誠稅務諮詢顧問公司、資誠創新整合公司、普華國際不動產顧問公司、資誠智能風險管理諮詢公司、資誠人資管理顧問公司等獨立事業體。¹ 本報告內容包括上述事業體所有的營運活動。

1. 普華國際不動產顧問公司於 2017 年 11 月 30 日核准設立；資誠人資管理顧問公司於 2017 年 12 月 27 日核准設立；資誠智能風險管理諮詢公司於 2017 年 12 月 28 日核准設立。

Executive Summary

PwC Taiwan is a member firm of the PwC global network. We have more than 2,800 people in eight offices who are committed to delivering quality in assurance, tax and advisory services.

As we pursue our purpose of building trust in society and solving important problems, we know that no problem is more important than the challenge of sustaining our planet for future generations. That is why PwC and our Taiwan firm are active supporters of the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs).

Through our longstanding community investments, we share PwC's greatest asset – the skills, knowledge and talent of our people – focusing on education, building the financial reporting ability of non-governmental organizations (NGOs) and supporting social and micro enterprises in Taiwan.

Our corporate social responsibility commitments have four aspects:

- Supporting the development and transformation of Taiwan's industries through the provision of professional knowledge, expertise and services, focusing in particular on the digital economy, biotech and smart manufacturing sectors.
- Building a diverse talent team at PwC Taiwan in order to transform our full-service professional organization, and cultivate professional talent for industry.
- Leveraging PwC's network resources, actively publishing survey reports and publications, and providing professional knowledge and insights for local industry and society through seminars, forums, and lectures.

- Promoting social sustainability, not just through our own initiatives, but also as a leading consultant for corporate social reporting in Taiwan, such as the Global Reporting Initiative (GRI) and the Integrated Reporting Framework (IR), and more.

This is the third time that PwC Taiwan has issued a corporate social responsibility report, which has been compiled in accordance with the core options of the GRI Standards. The report is published every two years in Chinese and the latest edition covers the period from July 1, 2016 to June 30, 2018. The full report is available at www.pwc.tw/zh/corporate-responsibility.html

Looking ahead, PwC Taiwan will continue to adhere to its core values, pursue outstanding professional services, provide the latest technical and industry knowledge, and build a sustainable future in collaboration with all of our stakeholders.





報告編輯原則 1

資料涵蓋期間與範圍 1

主席的話 6

01 利害關係人議合 8

利害關係人分類與溝通 8

重大性議題鑑別 10

重大性議題分析 12

重大性議題揭露 14

02 負責任的商業營運 18

組織概況 19

發展目標與企業社會責任策略 22

法規遵循與資訊安全 24

保持最高職業道德標準 28

品牌聲譽 29

公司治理與風險管理 30

客戶滿意度 31

03	協助產業發展	32
	審計服務	33
	稅務法律服務	35
	管理顧問服務	36
	法律暨智財管理服務	37
	財務顧問服務	38
	金融產業服務	40
	東南亞及印度業務發展服務	41
	生技醫療產業服務	42
	家族企業暨財富傳承服務	43
	風險及控制服務	44
	參與各產業與專業性協會 協助推動產業變革	46

04	智識領導	48
	智識領導	49
	財會教育	56

05	人才培育	62
	人才吸引和保留	63
	人才培育和發展	66
	勞資溝通	69
	員工人權管理	69
	員工關懷與福利	70

06	促進社會永續發展	76
	多元角度 倡議最新國際 CSR 議題	77
	協助產業邁向永續發展	79
	結合本業的 CSR	83
	環境保護	84

附件	GRI 內容索引表	86
	資誠企業社會責任 委員會名單與編輯團隊	92

主席的話

GRI 102-14、GRI 102-16

資誠是PwC全球聯盟組織在臺灣之聯盟所，身為全球領導專業服務機構之一員，我們的企業社會責任核心理念在於「以自身專業為社會帶來正向影響力」，用專業服務與知識協助社會解決重要問題。在臺灣，我們擁有超過 2,800 名員工、服務超過 8,500 家客戶，所能發揮的社會責任，絕不止於組織內能做到的能源管理或企業捐款，我們一直希望能透過結合本業的企業社會責任行動，以有限能力發揮最大的社會價值。

如從 2009 年起，資誠發起「公益組織財務管理能力扶植計畫」，運用我們在財務、稅務法律及管理領域的專長，扶植臺灣公益組織及社會企業的財務及營運管理能力，藉此提高這些公益組織的社會公信力，促使公益組織及社會企業邁向永續經營。

此外，呼應「營造社會誠信，解決重要問題」PwC企業使命，資誠積極參與公共交流活動、分享產業知識和專業技術，並發表對經濟趨勢與業務發展的洞見與評論，使資誠在市場上居於智識

領導者的地位、提高品牌聲譽。為了善盡社會責任與影響力，資誠企業社會責任委員會擬定以下四大企業社會責任目標：

一、協助產業發展

追求服務整合與創新，在與社會信任有關的各個專業服務領域，發揮影響力。除持續提供臺灣企業經營所需之審計、稅務、財務、法律及管理等各项顧問服務外，亦針對數位經濟、生技醫療、智慧製造等臺灣具發展潛力之產業，提供全方位解決方案，協助臺灣各產業善用自身的優勢、掌握全球政經變局與法規趨勢走向，迎向未來新賽局。

二、人才培育

人才是企業最重要的資產，資誠致力打造具有領導力、關係力、業務力、跨界力、專業力的全方位人才團隊，透過教育訓練與經驗傳承，讓資誠從傳統會計師事務所轉型為全方位專業服務機構，同時也為產業培育所需之專業人才。

三、智識領導

結合PwC全球網絡資源，積極對外發布專業調查報告、書籍，同時透過研討會、論壇、課程講座等多元方式，致力為臺灣產業與社會大眾提供專業知識與洞見。

四、促進社會永續發展

積極進行CSR議題倡議，並輔導企業導入CSR策略思維，並率先取得臺灣GRI講師資格認證、協助GRI準則及IR整合性報導架構之中文版審議、持續投入氣候相關財務揭露(TCFD)的研究，以求持續在專業智識上保持領先；同時，資誠企業志工也善用自身專業協助公益組織、社會企業健全其財務體質。

本報告書是資誠第三次編製企業社會責任報告書，PwC身為聯合國發展SDGs相關行動方案的合作夥伴之一，本報告書特別以SDGs展開重大性議題鑑別，將SDGs做為事務所總體戰略框架，同時，也期望透過這本報告書，讓利害關係人與社會各界持續給予資誠寶貴的建議與回饋，做為資誠擬定發展策略與方向的重要參考。展望未來，資誠將持續堅持核心價值，追求卓越的專業服務、傳遞最新的管理智識，與利害關係人建立共好永續的未來。



資誠企業社會責任委員會主席
資誠聯合會計師事務所所長暨
聯盟事業執行長



01

利害關係人 議合

利害關係人 分類與溝通

GRI 102-40、GRI 102-42、GRI 102-43、GRI 102-44

資誠以「營造社會誠信 解決重要問題」為使命，極為重視利害關係人的參與，透過與利害關係人持續對話，協助資誠在制定決策時，可針對利害關係人關注的議題做出明確且適當的回應，並揭露相關的數據資訊，進而創造資誠與各利害關係人可共享之價值。

為此，資誠依據影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點等面向，來進行利害關係人的鑑別，並整合各部門所對應之團體與個人回應意見，經企業社會責任委員會與策略管理團隊討論後，辨識出「員工」、「客戶」、「主管機關」、「學術單位/學者」、「機構投資人/獨董」與「媒體」等六大利害關係人²，並特別為編製此報告書進行利害關係人問卷調查。

各利害關係人之重要性說明、溝通方式及頻率、所關注議題列表如右：

2. 2016 年度所鑑別之利害關係人為員工與合夥人、客戶、主管機關、學術單位/學者、公益組織、媒體，在進行 2018 年利害關係人問卷調查前，企業社會責任委員會與策略管理團隊重新討論，將「機構投資人/獨董」納為資誠利害關係人之一，省略「公益組織」。

利害關係人分類	參與原因	溝通方式及頻率	關注議題
 員工	身為知識經濟時代的專業服務機構，持續與員工互動溝通，有助企業社會責任的具體落實。	- 員工滿意度調查（每年） - 內部電子報 Passion!（兩個月一次） - 交心會（每年至少一次） - 行為準則保密信箱與專線 - 勞資會議（每季） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年） - 教練制度	- 保持最高職業道德標準 - 資訊安全 - 客戶滿意度
 客戶	客戶對資誠的營運至關重要，其高度關注資誠的企業社會責任表現，並影響資誠未來發展方向。	- 客戶滿意度調查（每年選樣） - 電話拜訪與面談（不定期） - 資誠通訊電子報（每月） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年）	- 保持最高職業道德標準 - 資訊安全 - 人才吸引和保留 - 人才培育和發展
 主管機關	了解主管機關對資誠的要求與期待，可確保資誠的營運與法規遵循層面符合誠信正直的最高標準。	- 面談或專案會議（不定期） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年）	- 保持最高職業道德標準 - 智識領導 - 法規遵循 - 資訊安全 - 公司治理及風險管理
 機構投資人/獨董	資誠致力於提供企業各種專業服務，機構投資人及獨立董事則是企業經營成效的檢視者，了解其看法，可確保資誠所提供服務是否對企業確有助益。	- 面談或專案會議（不定期） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年）	- 發展目標與企業責任策略 - 品牌聲譽 - 資訊安全
 學術單位/學者	大專院校之財經、會計相關系所以及EMBA，長期以來為臺灣培育許多優秀專業人才，資誠亦與其合作開設許多專業課程，因此學術單位對資誠營運與各方面表現的看法具有一定的重要性。	- 面談或專案會議（不定期） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年）	- 保持最高職業道德標準 - 法規遵循 - 公司治理及風險管理 - 財會教育
 媒體	媒體對於資誠的專業智識、議題見解有高度興趣，與媒體的互動亦有助提升資誠對重大性議題的倡議效果。	- 新聞稿發布（不定期） - 媒體餐敘與拜訪（不定期） - 採訪安排（不定期） - CSR 利害關係人問卷^{註1}（每兩年） - 記者會與座談會（不定期） - 媒體尾牙（每年）	- 保持最高職業道德標準 - 品牌聲譽 - 資訊安全 - 解決重要問題 - 法規遵循

註1. 2018 CSR 利害關係人問卷進行期間：2018/7/1-2018/7/31，特別為編製此報告書而進行。

重大性議題鑑別

為了解利害關係人對於資誠於各項永續議題的關注程度，並自我檢視組織內部推動企業永續的成效，我們透過重大性議題分析流程，鑑別與事務所相關的重大議題。

有鑑於聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 涵蓋了所有與企業相關的永續發展議題，包括就業、教育、貧窮、健康、氣候變化和環境汙染等，並明確呼籲所有企業都應利用自身的創造力和創新能力，來因應可持續發展的各種挑戰。

做為全球商業服務類最有價值的領導品牌，面對全人類所面臨的挑戰，資誠休戚與共、責無旁貸。為此，資誠特別以SDGs展開重大性議題鑑別，希望將SDGs做為事務所總體戰略框架，用以制定、指導、溝通和對外揭露組織策略與目標；同時也遵循GRI準則指引，建構標準化的重大性分析模式，藉以了解各議題受關注的程度，以及議題對於資誠營運的影響。

透過重大性議題鑑別，除了可聚焦利害關係人所關注之重大議題，更可彰顯資誠在聯合國永續發展議題上的管理及價值創造能力，做為未來研擬永續管理目標的基礎。根據PwC所開發的線上工具「SDG Selector³」，並檢視各項永續發展目標與資誠營運的關聯性，發現SDG 3 (健康與福祉)、SDG 4 (教育品質)、SDG 5 (性別平等)、SDG 8 (就業與經濟成長)、SDG 13 (氣候行動)、SDG 17 (致力於永續的夥伴關係) 是資誠可投入的永續發展方向，我們也希望能整合SDGs於未來營運決策中，以邁向共享價值的永續之路。

同時，做為一個以信任為基礎的專業機構，在為SDG 做出貢獻前，落實「負責任的商業營運」乃是資誠最基本且最重要的社會責任，故也將負責任的商業營運視為重大目標之一。結合上述根據SDG Selector所篩選出來的六大SDG，並參考GRI 指引，擬定下列共 21 項議題清單，與利害關係人進行溝通，以鑑別：

1. 不同利害關係人關注的議題
2. 所有議題的重大性排序。

3. 這套工具利用現有外部資訊、PwC研究數據、以及來自PwC Global Goals Business Navigator的數據來綜合分析，可協助企業依據行業別、國家別和主題別了解SDGs。

下表為資誠擬定之永續議題清單，並根據此清單進行鑑別：

目標	說明	相關議題
 負責任的商業營運	建立一個以信賴為基礎的專業機構	- 資訊安全 - 客戶滿意度 - 保持最高職業道德標準 - 法規遵循 - 公司治理及風險管理 - 品牌聲譽 - 發展目標與企業社會責任策略
 SDG 3 健康與福祉	確保健康及促進各年齡層的福祉	- 勞雇關係及員工福利 - 職業健康與安全
 SDG 4 教育品質	確保有教無類、公平以及高品質的教育、及提倡終身學習	- 財會教育 - 智識領導
 SDG 5 性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力	性別平等
 SDG 8 就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	- 人才吸引和保留 - 勞資溝通 - 人才培育和發展 - 員工人權管理
 SDG 13 氣候行動	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	- 綠色及在地採購 - 能源管理 - 資源回收和再利用
 SDG 17 致力於永續的夥伴關係	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	- 解決重要問題 - 社會關懷

重大性議題分析

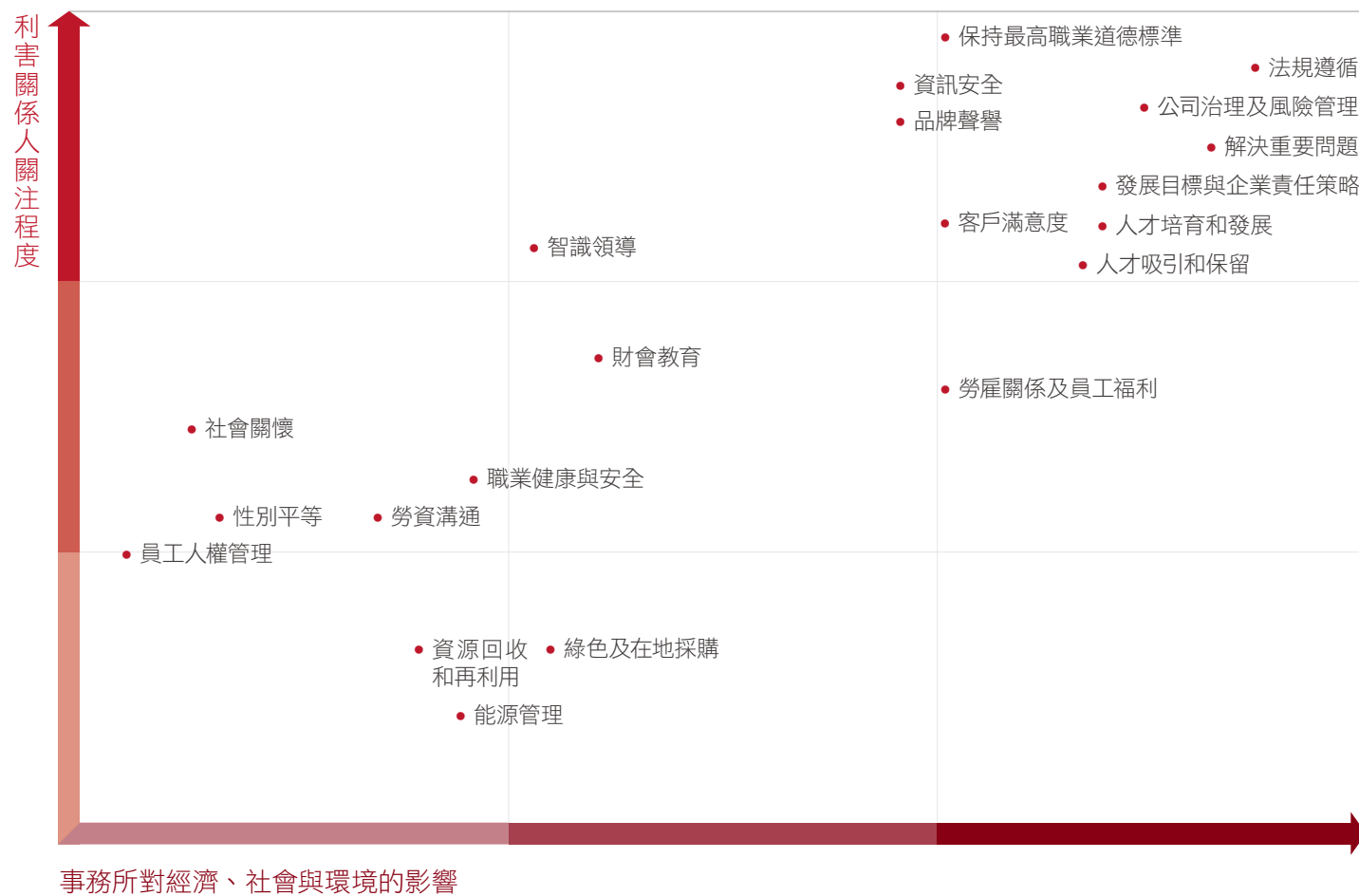
GRI 102-30、GRI 102-33、GRI 102-34、
GRI 102-49

為更準確掌握利害關係人所關注的議題與資誠創造價值的連結性，參考 GRI 準則的四大原則：重大性、利害關係人包容性、永續性脈絡和完整性，透過科學方法進行重大性議題鑑別，程序說明如右：

註1. 經 CSR 委員會討論及外部專家建議，將專業性志願服務併入智識領導，並配合 GRI 準則考量面及資誠四大發展目標加入「法規遵循」、「解決重要問題」、「智識領導」等議題。



重大性議題矩陣圖



重大性議題 揭露

GRI 102-46、GRI 102-47、GRI 102-49、
GRI 103-1、GRI 103-2、GRI 103-3

經重大性議題辨別與排序後，並由資誠企業社會責任委員會與策略管理團隊辨識議題影響邊界及內容，確認以下 12 項議題為對組織內外有明確或者潛在影響之顯著議題，於本報告書明確章節進行揭露。

註1. 2018 年度新鑑別之重大性議題

註2. 主題邊界之改變及調整原因說明：與前一本報告書相比，經資誠企業社會責任委員會與策略管理團隊討論，將「公司治理及風險管理」影響邊界擴及投資人與公司獨董，因該議題為此類利害關係人極為在乎之議題；將「資訊安全」影響邊界擴及組織內及主管機關，因該議題亦包含組織內的個人資訊保護，也是主管機關所高度關心之議題；將「品牌聲譽」影響邊界擴及組織內，因組織內的事業體或個人，都須遵守資誠一致的公眾溝通及品牌使用規範。

註3. 邊界：

組織內：(1) 資誠聯合會計師事務所，及在臺以PwC做為品牌、對外營運的獨立事業體 (2) 資誠員工與合夥人

組織外：(3) 客戶 (4) 主管機關 (5) 機構投資人/公司獨董 (6) 學術單位/學者 (7) 媒體

編號	重大性議題	重要性說明	對應 GRI 特定主題	邊界 ^{註3}		資誠承諾與主要管理方針
				組織內	組織外	
1	法規遵循 ^{註1}	做為以信賴為基礎的專業服務機構，法規遵循為營運的最高準則	GRI 307 有關環境保護的法規遵循	1、2	4	資誠做為以信賴為基礎的專業服務機構，將法規遵循視為營運最高準則。設有法律顧問室負責法令諮詢，並設有 PwC Taiwan 行為準則、品質管理機制對此加以管理
			GRI 419 社會經濟法規遵循			
2	公司治理及風險管理 ^{註2}	秉持誠正經營之精神，將以最高標準來看待公司治理與風險管理	GRI 205 反貪腐	1、2	5	秉持誠正經營之精神，資誠以高標準看待公司治理與風險管理，訂有風險暨品質管理紀律辦法
3	解決重要問題 ^{註1}	「營造社會誠信，解決重要問題」為PwC企業使命，資誠協助產業解決問題，協助產業走向健全化、國際化	該議題未能直接對應 GRI 特定主題	1	3、4	資誠深耕臺灣多年，持續追求服務整合與創新、為社會解決重要問題，協助產業走向健全化、國際化
4	發展目標與企業社會責任策略	「營造社會誠信，解決重要問題」為PwC企業使命	該議題未能直接對應 GRI 特定主題	1	3、5	奠基於「營造社會誠信，解決重要問題」使命，資誠擬定四大發展目標與四大企業社會責任目標
5	人才培育和發展	人才為企業最重要的資產，持續深耕與培育人才，是資誠能提供專業服務之重要關鍵	GRI 404 訓練與教育	2		呼應聯合國永續發展目標四，資誠根據PwC全球職能架構設定五大能力進行人才培育

評量與管理機制	管理機制的評估	對應章節	
		章節	標題
每位新進同仁須完成 100 分鐘行為準則教育訓練； 每位同仁每年均需完成 ACC(Annual Compliance Confirmation)； 每年定期之內部宣導及公告，俾加強行為準則溝通及認知；	2017、2018 年度行為準則新人教育訓練達成率：100% 2017、2018 年度 Annual Compliance Confirmation 完成率：100%； 2018 年度行為準則宣傳活動參與人次：3000+	2、6	負責任的商業營運>法規遵循與資訊安全 促進社會永續發展>環境保護
內部設置品質管理機制； 每年度就各服務項目進行品質抽查； 設有品質管制檢查小組，每年度進行自我稽核； PwC 全球聯盟組織每年來臺執行案件之品質抽查覆核； 每位新進同仁須完成法規遵循之訓練課程； 每位在職同仁每年須完成一定時數之法規遵循必修課程	2017、2018 年度未發生重大違反品質管理機制情事，亦未有重大違反社會與經濟相關法律或規定之情事； 2017、2018 年度新進與在職同仁法規遵循必修課程完成率：100%；		
在各事業單位設置相關負責人及專職控管人員； 各事業單位之風險及品質檢查結果，列入各事業體會計師／執行董事、副總以及經協理個人年度績效評估考量； 針對資誠主要營運據點進行完整之貪腐風險評估； 每位同仁均須完成年度教育訓練課程(內含反貪腐主題)； 準則遵循暨風控辦公室針對各類風險進行辨識、評估與回應，每年藉由隨機訪談、抽查高風險案件以確保事務所符合風險暨品質紀律管理辦法	2017、2018 年度無重大違反風險暨品質管理紀律辦法之情事 2017、2018 年度教育訓練課程(內含反貪腐主題)完成率：100%； 2017、2018 年度未有任何重大貪腐風險發生	2	負責任的商業營運>公司治理與風險管理
透過定期之客戶滿意度調查與不定期之專案、會談，藉此了解所提供服務是否滿足產業所需；同時持續與產業界、主管機關、投資人、公協會、學者專家等進行多向交流	2017、2018 年度，主協辦超過 50 場與新創、GDPR、併購、生技、數位風險防範相關主題之研討會及論壇； 2017 年度輔導生技公司上市櫃案件佔當年度新上市櫃生技公司的 78%； 2018 年度輔導臺商往東南亞投資或東南亞臺商回臺共計 60 件； 參與超過 50 個各產業、國家型與國際性組織； 率先取得臺灣 GRI 講師資格認證； 協助 GRI 準則及 IR 整合性報導架構之中文版審議； 2017、2018 年度共協助 9 個 NPO 與社會企業，完成 36 項財務管理專案	3、6	協助產業發展 促進社會永續發展
每月定期召開策略管理團隊會議；每季定期召開全體合夥人會議； 將發展目標納入各事業單位之服務中，各事業單位須於年度中，根據四大目標提出各自欲達成之細項目標，並逐一標示為紅(低度達成)、黃(中度達成)、綠燈(高度達成)； CSR 委員會中針對四大企業社會責任目標各設立一子委員會，做為資誠各項永續策略與行動之最高指導原則	2017、2018 年度策略管理團隊定期會議出席率：87%、90% 2017、2018 年度全體合夥人會議出席率：89%、87% 至 2018 年底，矩陣式組織有 78% 的細項目標被標示為黃燈以上(中度到高度達成)	2	負責任的商業營運>發展目標與企業社會責任策略
根據 PwC 全球職能架構五大能力進行內外部教育訓練規劃； 採用績效管理系統 (Performance Coaching & Development, PC&D)，使每位同仁能逐步達成發展目標並成就個人職涯規畫	2018 年度內外部訓練課程時數達 239,520 小時； 2017、2018 年度同仁績效管理完成率：100%	5	人才培育>人才培育和發展

註1. 2018 年度新鑑別之重大性議題

註2. 主題邊界之改變及調整原因說明：與前一本報告書相比，經資誠企業社會責任委員會與策略管理團隊討論，將「公司治理及風險管理」影響邊界擴及投資人與公司獨董，因該議題為此類利害關係人極為在乎之議題；將「資訊安全」影響邊界擴及組織內及主管機關，因該議題亦包含組織內的個人資訊保護，也是主管機關所高度關心之議題；將「品牌聲譽」影響邊界擴及組織內，因組織內的事業體或個人，都須遵守資誠一致的公眾溝通及品牌使用規範。

註3. 邊界：
組織內：(1) 資誠聯合會計師事務所，及在臺以PwC做為品牌、對外營運的獨立事業體 (2) 資誠員工與合夥人
組織外：(3) 客戶 (4) 主管機關 (5) 機構投資人/公司獨董 (6) 學術單位/學者 (7) 媒體

註4. 全球客戶資料庫 (CES)；掌握PwC 全球聯盟組織所有簽證或確信客戶之名單

註5. 專業服務核准系統 (AFS)：協助主查會計師掌控PwC 全球聯盟組織為特定客戶及其關聯企業，提供審計與非審計服務之情形

註6. 健康促進工作計畫：請詳員工關懷與福利章節

編號	重大性議題	重要性說明	對應 GRI 特定主題	邊界 ^{註3}		資誠承諾與主要管理方針
				組織內	組織外	
6	客戶滿意度	了解所提供服務是否符合客戶所需，乃是追求持續進步的關鍵	該議題未能直接對應 GRI 特定主題		3	為提升服務水準、了解客戶的多元需求，傾聽客戶的聲音對資誠至關重要
7	保持最高職業道德標準	資誠致力建立一個以「信任」為基礎的專業機構，堅守最高職業道德標準	GRI 206 反競爭行為	1、2		資誠秉持誠正經營之精神，堅守最高職業道德規範，將誠信立業、超然獨立視為內部文化形塑的重點，設有獨立性辦公室以落實相關政策
8	人才吸引和保留	人才為企業最重要的資產，吸引多元化人才並留才，是資誠能提供專業服務之重要關鍵	GRI 405 員工多元化與平等機會	2		呼應聯合國永續發展目標八，協助實現全面有生產力的就業，資誠將多元化做為延攬人才的重要方針
9	資訊安全 ^{註2}	客戶機密維護與資訊安全管理為專業服務機構之基石	GRI 418 客戶隱私	1、2	3、4	為維護資誠及客戶資料之安全，資誠遵守各項法令及職業道德規範。訂有PwC Taiwan 個人資料檔案安全維護計畫並遵循PwC全球網絡資料保護計畫
10	品牌聲譽 ^{註2}	為在資本市場和公民社會中建立信任，品牌聲譽是資誠之重要資產	該議題未能直接對應 GRI 特定主題	1、2	3、5	資誠將品牌聲譽視為重要資產，訂有資誠品牌暨溝通準則
11	勞雇關係及員工福利	維持良好勞雇關係並提供完善員工福利，將激發員工潛能，帶動企業進步	GRI 401 勞雇關係	2		資誠自我期許成為專業服務業之最佳雇主，重視同仁的意見
12	智識領導 ^{註1}	知識為產業及社會進步的重大力量	該議題未能直接對應 GRI 特定主題	1	6、7	呼應聯合國永續發展目標四，資誠積極分享知識、專業、科技與財務支援，提高合作夥伴在永續發展上的合作，並增進社會大眾對最新知識的掌握

評量與管理機制	管理機制的評估	對應章節	
		章節	標題
每年七、八月間進行「客戶意見回饋調查」，2017、2018 年設定回收率分別為 60%、65%	2017、2018 年度客戶滿意度問卷回收率皆超過 70%，滿意度皆達 92%	2	負責任的商業營運>客戶滿意度
以全球客戶資料庫 (CES) ^{註4} 及專業服務核准系統 (AFS) ^{註5} 確保事務所提供服務，嚴格遵守獨立性及最高職業道德規範； 將獨立性相關規範納入新進員工教育訓練必修課程； 全體同仁應每年檢視自身獨立性狀況，並做出符合資誠獨立性規範之書面聲明	2017、2018 年度新進員工獨立性相關規範教育訓練完成率：100%； 2017、2018 年度每人年度獨立性規範書面聲明完成率：100%	2	負責任的商業營運>保持最高職業道德標準
建構多元人才招聘與管理模式，如審計部門每年招募新人時，皆設定 10% 名額為非會計科系學生	2018 審計部門非會計學生的報到比率達 14%； 2018 年高階主管女性比例：62%； 2018 年高階主管 50 歲以下者比例：71%	5	人才培育>人才吸引和保留
設有資安及資料保護專責小組，負責推行及監督； 透過內部的 Strategic Risk Council 執行各項個資保護事宜； 設立「個人資料保護內評小組」，就各部門遵循個資計畫之情形，每年度制定內評計畫	2017、2018 年度，未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情事	2	負責任的商業營運>法規遵循與資訊安全
透過定期內部電子報及內部每日新聞郵件，向所內同仁宣導品牌暨溝通準則內容； 針對 PwC 商標與外部合作單位商標同時使用時，設有 Co-branding 規範	2017、2018 年度無重大 PwC 商標使用違規案件發生	2	負責任的商業營運>品牌聲譽
設定健康促進工作計畫 ^{註6} ，並列為人資部門年度 Business Plan，如每季推出主題式的健康關懷活動、擴大諮商師駐點服務時數等，逐項進行計畫管理； 每季舉辦一次勞資溝通會議； 全球員工滿意度調查，並需根據結果擬定具體行動方案	2017、2018 年度健康促進工作計畫所訂定各項 KPI 達成率：100%； 全球員工滿意度調查歷年回覆率達 80% 以上，2018 年調查結果顯示，全部 14 項指標中，資誠有 7 項指標高於 PwC 全球指標； 2017-2018 年總共舉辦 8 次勞資會議	5	人才培育>勞資溝通、員工關懷與福利
定期對外發布重要調查報告與專業書籍； 結合專家學者與社會菁英之專業知識，推廣各項教育出版文化工作； 積極舉辦專業主題研討會、專業講座，並至大專院校授課	2017、2018 年度對外出版 30 份專業調查報告及書籍； 2017、2018 年度舉辦超過 70 場財會主管專題講座； 2017、2018 年度至各大專院校授課超過 130 門	4	智識領導



02

負責任的商業 營運

組織概況

GRI 102-1、GRI 102-2、GRI 102-4、GRI 102-5、
GRI 102-6、GRI 102-7、GRI 102-8、GRI 102-18、
GRI 102-22、GRI 102-23、GRI 102-45、GRI 201-1

資誠 (PwC Taiwan) 為 PwC 全球聯盟組織在臺灣之聯盟所，PwC 全球聯盟組織遍布 158 個國家、擁有超過 250,000 名專業人員，致力於提供高品質的審計、稅務法律及顧問諮詢服務。PwC 全球聯盟於 2018 會計年度 (2017 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日) 全球合併營收達 413 億美元，較 2017 會計年度的 377 億美元成長近 10%，創下史上營收新高紀錄，在財星全球 500 大企業中，超過八成為 PwC 客戶 (含審計簽證及非審計簽證)。

資誠最早由朱國璋及陳振銑教授於 1970 年創立，近半世紀以來堅持正直誠信及維持高品質的專業素養，並善盡企業責任促進變革以贏得公眾信賴，持續朝成為「臺灣最值得信賴的專業服務機構」的願景邁進。

為發揮各專業服務之綜效、增進經營效率，資誠聯合會計師事務所偕同策略合作夥伴 (普華商務法律事務所、資誠企管顧問公司、資誠永續發展服務公司、普華國際財務顧問公司、資誠稅務諮詢顧問公司、資誠創新整合公司、普華國際不動產顧問公司、資誠智能風險管理諮詢公司、資誠人資管理顧問公司)，於全臺八個服務據點提供產業專精的整合性專業服務。

為統合資誠各事業體之能量，資誠強調整合服務與團體作戰，由所長、首席營運長、策略長、市場及業務發展長、國際事務長共同組成「所長辦公室」，負責對內對外之管理工作，其下設有 13 人之「策略管理團隊」，積極推動矩陣式組織架構。

所謂矩陣式組織架構，係除審計、稅務法律、財務顧問、企業管理顧問等依專業別劃分之業務部門外，另依特定產業、地區及議題，成立跨業務部門的組織 (此矩陣式組織統稱「中臺」)，加上負責市場及業務開發之「前臺」，以及品牌暨溝通、法律顧問、準則遵循與風控、獨立性辦公室、人力資源發展以及行政管理等支援「後臺」，藉此為客戶提供一站式的整合服務。

資誠的策略管理架構

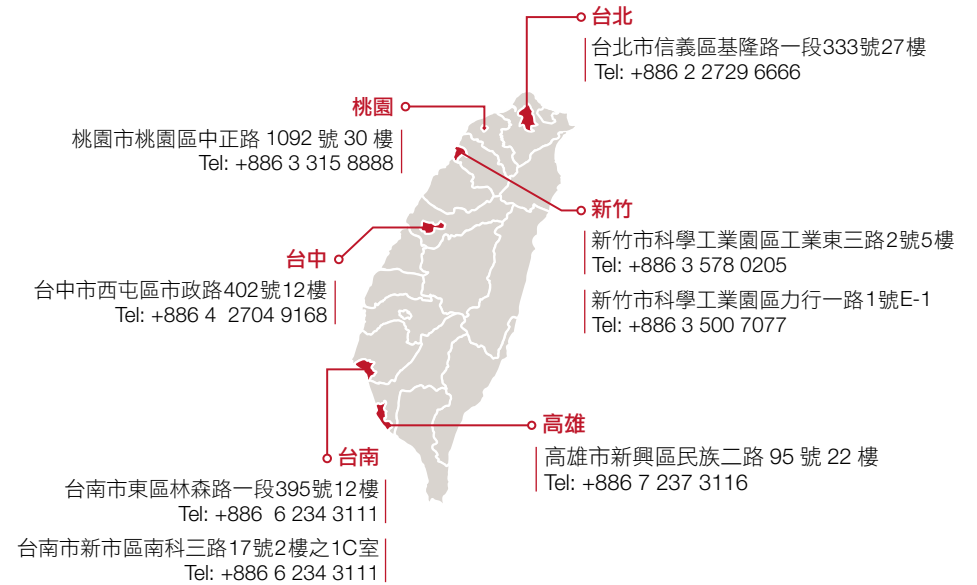


截至 2018 年 6 月 30 日止，資誠共有 107 位合夥人、超過 2,800 位員工，服務超過 8,500 家客戶，規模從大型跨國企業集團到中小企業、社會企業及非營利組織到個人皆有。資誠謹守專業本分，專注於鑽研各產業與專業領域的最新發展與智識，並透過與 PwC 全球聯盟所密切的互動與合作，提供全方位完整的解決方案，以提升客戶的價值。

2018 年度資誠聘僱員工人數統計

				
臺北	正職	1466	766	合計 2263
	約聘	18	13	
桃園	正職	47	21	合計 68
	約聘	0	0	
新竹	正職	78	31	合計 109
	約聘	0	0	
臺中	正職	118	47	合計 167
	約聘	2	0	
臺南	正職	76	27	合計 104
	約聘	0	1	
高雄	正職	53	27	合計 81
	約聘	1	0	
全所	正職	1859	933	合計 2827
	約聘	21	14	

資誠於全臺 8 個服務據點提供專業服務



年度	臺灣 CPA 證照人數	其他國家 CPA 證照人數	臺灣律師證照人數	其他國家律師證照人數	臺灣 CIA 證照人數	其他國家 CIA 證照人數	CFA 證照人數
2018	541	93	41	10	20	11	6
2017	507	85	41	8	24	13	6
2016	492	87	39	9	25	13	6

發展目標與企業社會責任策略

GRI 102-15、GRI 102-26、GRI 102-29、GRI 102-32

四大發展目標

隨著全球商業經營環境持續變動，企業所需面臨的挑戰與需要的服務日益多元，資誠發展目標亦與時俱進，奠基於「營造社會誠信，解決重要問題」使命，擬定四大具體發展目標：

1. 提供以信任為基礎的解決方案 (trust-based solutions)，成為此領域的領導者。
2. 在選定的市場，成為具差異化的第一品牌。
3. 依不同的客戶族群，提供從策略到執行 (from strategy through execution) 的整體解決方案。
4. 成為數位化的推動者。

為使資誠各事業單位具體落實上述四大發展目標，自 2018 會計年度開始，各事業單位須於年度中，根據四大目標提出各自欲達成之細項目標，並逐一標示為紅(低度達成)、黃(中度達成)、綠燈(高度達成)，於年度結束前進行燈號檢討並提出新的年度細項目標設定。以依特定產業、地區及議題所成立的矩陣式組織為例，年度中期(2017 年 11 月)有 64%的細項目標被標示為黃燈以上(中度到

高度達成)，至 2018 年度結束(2018 年 5 月)前，標示為黃燈以上之目標已提升至 78%。

隨著人口結構改變、全球經濟力量移轉、地緣政治效應、氣候變化與資源短缺、以及科技突破等外在趨勢轉變，資誠從中評估可能遭遇的風險與新帶來商業機會，如中國及東協臺商的服務需求、企業亞洲市場佈局的顧問諮詢、新商業模式的興起、企業的跨界合作與轉型、企業間的併購或分拆、企業節能減碳意識興起、永續及企業社會責任意識抬頭、生技醫療與長照產業興起等等。

今日資誠的角色，已從財報簽證與稅務申報的傳統會計師業務，擴展為提供資本市場、國內與跨國投資併購、全球稅務治理與法令遵循、法律諮詢、家族企業傳承、企業跨國經營管理、企業轉型升級與組織變革、智財策略與管理、誠正經營與防弊鑑識、永續經營與社會責任等相關諮詢服務的專業機構，未來將以更高更廣的視角，在遵守獨立性原則的基礎下，持續提供企業與公部門重大性議題的解決方案。

企業社會責任策略

GRI 102-19、GRI 102-20、GRI 102-21

企業社會責任是企業永續經營的DNA，隨著臺灣企業社會責任意識逐漸興起，資誠除了積極協助企業健全公司治理、實踐社會責任與編製CSR報告書，亦從專業智識服務機構的角色，推動企業社會責任的諸多國際化標準與相關法規制度之建立。

呼應「營造社會誠信，解決重要問題」使命，資誠企業社會責任委員會擬定以下四大企業社會責任目標：

1. 協助產業發展
2. 人才培育
3. 智識領導
4. 促進社會永續發展

「企業社會責任委員會」是資誠內部最高層級的企業社會責任組織，由資誠聯合會計師事務所所長暨聯盟事業執行長擔任主席，是事務所企業社會責任的決策中心及跨部門溝通平臺。

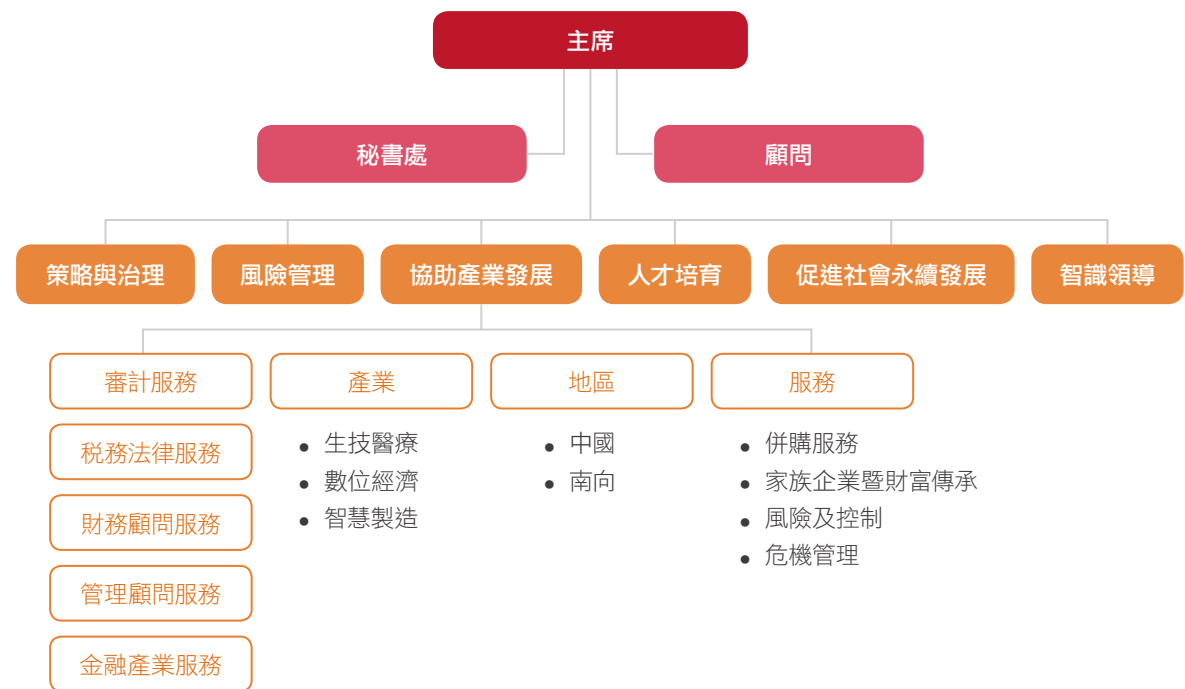
委員會依據事務所功能組織與企業社會責任願景，設置「策略與治理」、「風險管理」、「協助產業發展」、「人才培育」、「智識領導」、「促進社會永續發展」等六大子委員會，並將事務所各事業單位與服務納入協助產業發展委員會中，各項與企業社會責任相關的經濟、環境、社會議題在委員會中皆有明確對應的委員負責單位。

企業社會責任委員會不定期召開企業社會責任會議，主要權責包括以下：

1. 訂定企業社會責任政策、目標、方針
2. 監督企業社會責任活動
3. 檢討企業社會責任落實績效與研擬改進措施
4. 協助與各利害關係人溝通
5. 重大性議題揭露與回應
6. 審閱企業社會責任報告書
7. 其他企業社會責任相關議題

此外，企業社會責任委員會也就議題類別與性質，不定期進行跨部門溝通協調與資源整合，督導專案執行進度與推動績效，將企業社會責任政策的執行方針即時且有效地傳達至各部門，有系統地落實於事務所的日常營運之中。

資誠企業社會責任委員會組織架構





法規遵循與資訊安全

GRI 102-16、GRI 102-17、GRI 418-1、GRI 419-1

資誠做為以信賴為基礎的專業服務機構，將法規遵循與資訊安全視為營運最高準則，設有法律顧問室訂定各項法遵政策，如禁止內線交易、洗錢防制、反貪腐、公平競爭、個人資料保護等，並嚴格遵循PwC Global之規範與行為準則。

為確保同仁完整了解法規遵循與資訊安全之重要性，資誠規定每位新進同仁須於到職一個月內，完成若干小時之必修課程，以審計部門為例，每位新進同仁須完成共 26 門教育訓練(線上及實體)，課程內容涵蓋合規與道德培訓、獨立性、反貪腐、資訊安全等主題。2017、2018 年度新進同仁課程完成率皆為 100%。針對在職同仁，每年也須完成一定堂數之法規遵循必修課程⁴。於 2017、2018 年度，未發生重大違反社會與經濟相關法律或規定之情事。

以下就資誠「行為準則」、「品質管理機制」以及「資料安全」之具體作法與規範分項說明：

4. 在職同仁各年度法規遵循之必修課程堂數會依各自專業領域、職級以及整體外在法規環境而異，以 2018 年度為例，新增 GDPR 以及反洗錢之課程，希望給予同仁更即時、及更全面性的法規遵循所需知識。

行為準則

為使所有同仁的各種與外部客戶及內部同仁之間的各種行為互動，能夠有所依歸且不逾矩，資誠遵循 PwC Global 之行為準則內容與架構，將同仁應有的專業規範、價值信念與人際互動的專業行為，訂有中英文之《PwC Taiwan 行為準則手冊》，同時也透過定期教育訓練、宣傳活動、內部公告等機制，加強溝通及認知。

在教育訓練部分，每位新進同仁皆須完成 100 分鐘（實體與線上）之行為準則教育訓練；每位在職同仁，也需於每一年度結束前完成 ACC（Annual compliance confirmation），確保無違反行為準則相關情事發生。同時，為強化行為準則內容之宣導與溝通，行為準則辦公室每年一、二月份均針對所有同仁舉辦行為準則宣傳活動，以 2018 年為例，選擇同仁最為切身相關之四大主題：「職場安全」、「職場資訊安全」、「賄賂」、以及「職場性騷擾」，進行為期四周之活動宣導，累計有超過 3,000 人次參與。

為提供同仁最直接的諮詢管道，資誠亦設有行為準則申訴專線，同仁任何有關業務服務、專業道德、職場人際互動可能違反行為準則或專業道德規範、獨立性等之異常情形，皆可透過此專線即時徵詢或通報。

品質管理機制

為確保各事業體所出具之報告，皆符合主管機關之規定，資誠依據國際品質管制準則第 1 號、中華民國審計準則公報第 46 號及 PwC 全球審計品質規範，執行下列程序：

1. 訂有 41 項風險管理政策及作業程序，並透過定期教育訓練，讓所有同仁充分了解相關原則與政策目標，以將之落實於業務執行工作上。資誠遵循 PwC Network Standard 之要求，於內部設置品質管理機制（Quality Management System, QMS），並定期監督管理與覆核是否達成前項要求。

2. 若遇特定風險案件，由各事業體風險管理負責人指派品質覆核會計師／執行董事參與案件品質複核。
3. 每年度由各事業體風險管理部門，就各服務項目進行品質抽查，以確保所執程序及報告，符合審計準則公報、主管機關規定，以及資誠風險管理政策及作業程序。
4. 設有品質管制檢查小組，每年度就現有風險及品質政策，相關之管制制度建置，以及執行之有效性，進行自我稽核作業。自 2016 年度起，配合 PwC 訂定內部審計品質管制指標，定期檢測品質管制指標並制訂品質改善計畫。

同時，PwC 全球聯盟組織為監控聯盟所專業服務品質控制系統之有效性，每年均來臺執行事務所整體及各業務部門之品質管制制度，以及案件之品質抽查覆核作業。於 2017、2018 年度並未發生重大違反品質管理機制之情事。

資料安全與個資保護

為維護資誠及客戶資料之安全，資誠遵守各項法令及職業道德規範，訂定各項資訊安全及資料保護之政策及程序，並設有資安及資料保護專責小組，負責推行及監督。於 2017、2018 年度，並未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情事。

有鑑於資訊科技之發達及迅速精進，各項系統及網路面臨蓄意破壞之風險亦隨之提升，資誠致力於投資各項資訊安全之維護，著手針對各種駭客手法，建置進階之安全防護網，並且嚴格監控特權帳號之使用等，以確保客戶及資誠業務資料之安全無虞。

同時，資誠依據個人資料保護法及施行細則，建置「PwC Taiwan 個人資料檔案安全維護計畫」（以下簡稱「個資安維計畫」），分別針對內部同仁或客戶端所取得相關個資之蒐集、處理及利用，建立必要之控制程序。

此外，資誠透過內部的 Strategic Risk Council 執行 PwC Taiwan 各項個資保護事宜，其職掌包括個資安維計畫各項程序或個資保護重要政策之審議、考核及其他決議事項。同時設立「個人資料保護內評小組」，就各部門遵循個資計畫之情形，每年度制定內評計畫，依計畫進行稽核及監督相關改善程序。

自個人資料保護法施行後，資誠已全面檢視各作業流程，並據以進行現行流程及資訊安全措施調整，主要管控措施包括：

1. 定期盤點個資
2. 個資減量宣導
3. 提供建置員工及客戶個資告知及同意機制（員工個人資料告知聲明）
4. 提供個資當事人行使個人資料權利機制
5. 個資委外作業監督管理（與受託人簽署符合委外規範之合約）
6. 定期進行同仁教育訓練及宣導

同時，PwC Global 為因應歐盟 GDPR (General Data Protection Regulation) 之實施，業於 2017 年 6 月發布「全球網絡資料保護計畫」(Network Data Protection Programme, NDPP)，要求 PwC 全球聯盟組織一體適用，藉以提昇 PwC 各聯盟所對個人資料的保護，資誠亦依循實施之。自個資法新法實施後，迄本報告出具日止，資誠未發生個人資料外洩，或接獲任何有關個人資料使用或管理不當之申訴。





保持最高職業道德標準

GRI 102-25、GRI 206-1

資誠秉持誠正經營之精神，堅守最高職業道德規範，將誠信立業、超然獨立視為內部文化形塑的重點，也是鞏固資誠專業機構品牌價值的重要基礎。為了確保全體同仁均能遵守專業服務所應有的獨立性及專業行為，資誠設有準則遵循暨風控辦公室及獨立性辦公室，以落實相關政策。於2017、2018 年度未違反任何反競爭行為或反托拉斯與壟斷之相關法規。

獨立性遵循

會計師執業基本要則，在於確保其超然獨立精神，秉其專門學識、技能，以及公正、嚴謹立場，提供專業服務。根據會計師職業道德之規範，簽證會計師、審計團隊、會計師事務所及事務所關係企業必須維持實質及形式上之獨立性，包括：不能與簽證客戶有財務利益關係、不能提供簽證客戶可能影響獨立性之非審計服務等。

為確保資誠所有同仁及所有事業體，依據國際會計職業道德準則委員會 (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA) 所發布的指引綱要、中華民國會計師職業道德規範、中華民國審計準則、中華民國會計師法等相關規定，以及PwC 全球聯盟組織所訂定之各項獨立性政策，資誠訂有獨立性政策與規章，內容包括：專業人員個人財務上之獨立性規範，以及提供各項專業服務之獨立性規範等。

此外，PwC 全球聯盟亦制訂 SOPS (Statement of Permitted Services)，針對提供非審計專業服務給審計客戶時，應注意之服務範圍限制、可能的獨立性威脅及必要的注意事項提供相關指引。

一、專業服務獨立性之評估作業

為確保各事業體所提供之各個專業服務案件，皆能符合各項獨立性規範，資誠透過兩大系統工具，掌握 PwC 全球聯盟所提供客戶之專業服務類型及

全貌，以在承接案件前，先確認所要提供之服務符合會計師獨立性規範，每年也定期抽檢事業單位之承接案件是否符合獨立性之評估。

1. 全球客戶資料庫 (CES)，掌握 PwC 全球聯盟組織所有簽證或確信客戶之名單。
2. 專業服務核准系統 (AFS)，協助主查會計師掌控 PwC 全球聯盟組織為特定客戶及其關聯企業，提供審計與非審計服務之情形。

二、個人獨立性之要求

為有效監督同仁個人獨立性遵循狀況，確保同仁未有因財務利益關係而影響獨立性之可能性，資誠除了將獨立性相關規範納入新進員工教育訓練必修課程，亦要求經理級以上資深人員在個人財務投資申報系統申報個人財務投資狀況，並且定期檢查同仁落實狀況。此外，亦要求全體同仁應每年檢視自身獨立性狀況，並做出符合資誠獨立性規範之書面聲明。



品牌聲譽

資誠的品牌聲譽展現在我們的人才專業素質；產品及服務；對外傳遞的各式訊息以及讓客戶感受到的體驗。

為維護PwC的品牌使命「營造社會誠信，解決重要問題」，PwC全球聯盟組織在公眾溝通及品牌使用有一致的規範，資誠於2017年7月訂定《資誠品牌暨溝通準則》⁵，該準則規範了如何使用大眾媒體及社群媒體、網站內容、Logo使用、Co-Branding、出版品視覺以及敏感情況下之溝通管理等，透過每季之內部電子報及內部每日新聞郵件，定期向所內同仁宣導《資誠品牌暨溝通準則》內容。同時，針對PwC商標與外部合作單位商標同時使用時，設有「Co-branding」規範，先辨識其風險程度，再依一定之核准程序核准，確保PwC商標被正確使用。

準則中強調，為提升公眾溝通的回饋及降低對PwC資誠聲譽損害的風險，在開始任何涉及PwC品牌公眾溝通之前，都需確保溝通不會損害資誠的聲譽，或傷害PwC network內任何地方的現有客戶關係。

除此之外，資誠也積極透過專業智識的分享，塑造品牌之知名度與專業形象，善用PwC全球聯盟組織之豐沛智識能量，每年發布全球企業領袖及臺灣企業領袖調查報告，以及各類最新科技及產業趨勢發展報告，在審計、稅務、法律、企業管理以及各重大科技趨勢發展議題上，積極扮演重要的意見領袖，建立智識領導品牌。

5. 該準則係根據〈中華民國會計師職業道德規範及會計師全聯會之規範〉、〈PwC Global Public Communications Policies〉、〈Global internal Communications Protocol〉、〈Global media Relations Guidelines for Partners〉、〈Making the most of social media—A guide for PwC people Feb.2017〉、〈Digital brand — Guide to social〉、〈Sensitive Situations Communications Manual〉、〈Visual identity Guideline v5〉、〈Making our brand work harder Quick guide〉、〈Co-branding Policy and Guidance〉訂定之。

公司治理與風險管理

GRI 102-11、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3

資誠秉持誠正經營之精神，朝成為「臺灣最值得信賴的專業服務機構」願景前進，除了嚴格遵守主管機關對專業服務機構的相關法令規定、以及PwC全球聯盟組織所訂定之風險及品質管理相關規定外，更以最高的道德標準來看待公司治理與風險管理，健全內部治理之策略架構，並倡導誠正專業的商業行為，透過嚴謹的內部稽核、風險與品質管理之相關措施，秉持最高道德標準，持續提升專業服務水準。

為了落實內部風險與品質管理，資誠在各事業單位設置相關負責人及專職控管人員，以落實獨立性遵循、行為準則、風險管理、品質檢查、紀律管理、教育訓練、資訊安全及個人資料保護等風險與品質管理重點。

同時，為確保同仁維護風險暨品質管理制度，並提升遵循內部文化之意識，資誠制定《風險暨品質管理紀律辦法》。依該紀律辦法，由風險及品質管理部門負責人，依各事業單位之風險及品質單位所執行之內部品質覆核作業結果、以及外部品質檢查結果，列入各事業體執業會計師／執行董事、副總以及經協理個人年度績效評估考量。

其中，針對反貪腐之風險管理，準則遵循暨風控辦公室針對資誠主要營運據點進行完整之貪腐風險評估，辨識出可能之風險，並逐項辨識其影響範圍，並加以控制與監控。如針對客戶委任之高風險貪腐案件，除重申反貪腐之重要性外，同仁並須每年接受教育訓練；準則遵循暨風控辦公室並依PwC Global要求抽核相關費用，檢查是否有不適當之支出，並訪談行為準則(CoC)負責人，以了解是否有接獲投訴或指控貪污及賄賂之情事發生；以及，每位同仁需於每一年度結束前完成ACC (Annual compliance confirmation)，聲明有無遵守反貪腐政策。

同時，為確保每位同仁完整了解反貪腐政策，準則遵循暨風控辦公室將「反貪腐政策」視為每年度政策宣導重點之一，每位同仁均須於每年6月15日前完成年度教育訓練課程(Annual training)，其中便包含了反貪腐年度教育訓練。若遇任何違反風險暨品質管理紀律辦法之情事，可隨時向內部之「準則遵循暨風控辦公室」、「行為準則辦公室」、「法律顧問室」申訴；於2017、2018年度，並未接獲與反貪腐相關之申訴案件。

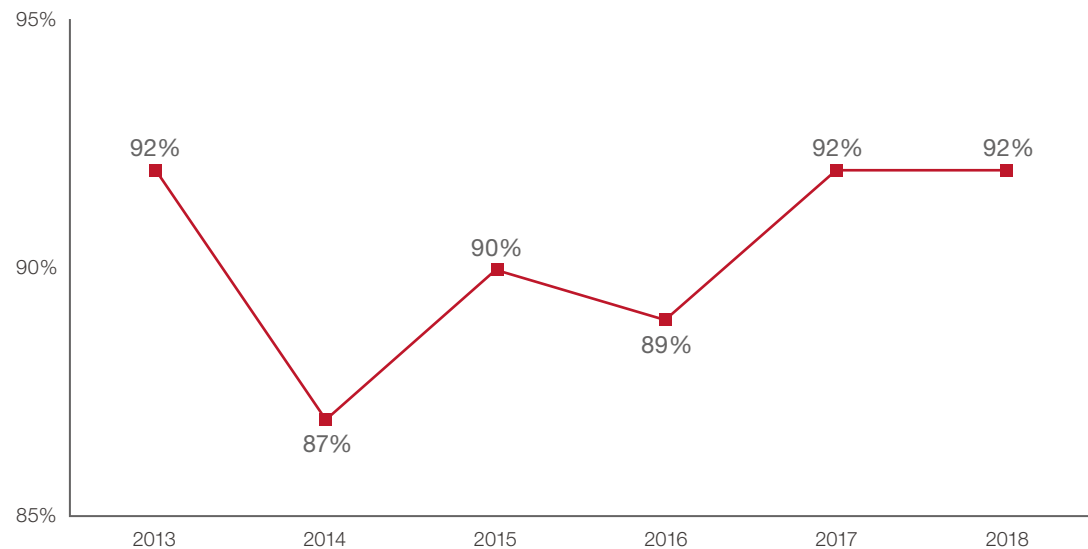
客戶滿意度

為了不斷提升服務水準，傾聽客戶的聲音至關重要，資誠於每年七、八月間進行「客戶意見回饋調查」，2017、2018 年度回覆樣本數皆超過 250 份，回覆率超過七成。透過這項調查，得以了解服務品質的一致性與持續性，並進一步了解客戶的多元需求。

本項調查由市場暨業務發展部負責，每年由客戶名單中抽樣進行調查。在每年調查結束後，會針對客戶所建議事項，責成各事業單位之營運長，依客戶滿意度的回覆近況分級管理，必要時，營運長將會同服務團隊拜會客戶，共同尋求改善，改善措施包括但不限以下：

1. 改善無效率之工作方式
2. 產業專家參與專案
3. 提供更多加值服務
4. 增加溝通頻率
5. 強化專案管理
6. 提供客戶關心議題之建議或資訊

客戶滿意度調查



註1. 百分比計算方式說明：「整體滿意度」皆採 0 到 10 分，8 分以上佔總回覆的百分比

03

協助產業發展

為社會解決重要問題 攜手產業前行

GRI 415-1

資誠深耕臺灣多年，持續追求服務整合與創新、為社會解決重要問題。在審計、財務顧問、稅務等專業領域持續提供產業所需之服務並藉此發揮社會影響力，扮演臺灣企業最佳夥伴與顧問角色，協助產業走向健全化、國際化發展，進而提高全球總體經濟的穩定性。

近年，資誠針對數位經濟、生技醫療、智慧製造等臺灣具發展潛力之產業，提供全方位顧問諮詢服務與解決方案，呼應聯合國永續發展目標八「就業與經濟成長」，資誠也鼓勵微型與中小企業的成長與發展，協助臺灣產業善用自身優勢、掌握全球政經變局與法規趨勢走向，透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，迎向未來新賽局。同時，做為獨立超然之專業服務機構，資誠無對政治團體、個人或相關政府團體捐助財務或實物之情事。

17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



審計服務

10 場

策動新創趨勢及關鍵
議題，主辦研討會及
論壇超過十場次

1,500+

累積參與人次超過 1500 人

提供全面性的審計服務 協助臺灣新創生態圈發展

新經濟時代企業所面臨的挑戰與變動更勝以往，資誠從過去僅提供財務報表簽證服務，轉變為提供全面性的審計服務，包括全球性籌資規劃、公開發行及上市(櫃)專案輔導與規劃、風險及控制服務以及公司治理諮詢服務等。資誠擁有跨國性專業知識及人才資源，所提供的服務不僅符合、更超越客戶的需求與期望。如為推動臺商企業回臺上市，資誠積極攜手證交所等主管機關至美國、大陸等地辦理招商說明會並拜訪臺商企業，致力為企業提出對策及解決方案。

科技進步與消費者行為改變帶動新創企業的崛起，臺灣新創生態圈的發展也受到國際矚目。資誠積極連結創新創業生態圈的利害關係方，創造一個全面性的服務平臺，辨識需求、整合資源、並且解決問題，以互惠互利方式，積極營造創新創業環境。



欲了解更多服務
項目，請參閱

同時，為協助了解臺灣新創生態圈現況與發展需求，在經濟部中小企業處支持下，由資誠聯合會計師事務所、財團法人臺灣經濟研究院、社團法人中華民國全國中小企業總會、社團法人中華民國全國青年創業總會、行政院新創基地共同組成調查專案團隊，對外發布《2018 臺灣新創生態圈大調查》(2018 Taiwan Startup Ecosystem Survey，以下簡稱新創大調查)。

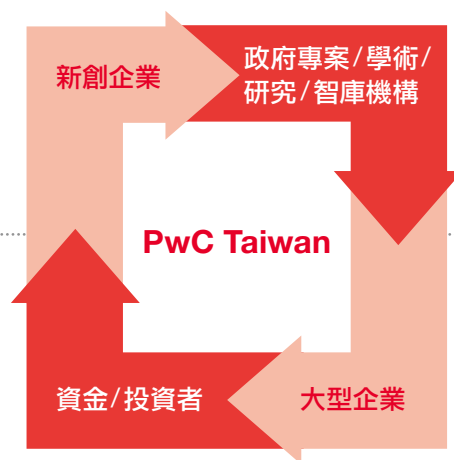
該調查從「募資與資本市場」、「政府創業輔導資源」以及「新創與大型企業合作」等不同的角度，探討這些因素對新創企業在不同階段發展所產生的影響，並將這份新創大調查分享給國內新創生態圈。為使新創生態圈互動更加緊密，資誠策動新創趨勢及關鍵議題，主辦研討會及論壇超過十場次，累積參與人次超過 1,500 人。

協助新創企業加速成長

- 資金
- 人才
- 商業模式
- 經營管理
- 企業資源
- 市場連結
- 品牌能見度
- 國際市場/
資源連結

協助提升新創投資報酬

- 媒合特定產業/領域投資對象
- 投前評估
- 投後管理



資誠創新創業服務平臺

協助連結產學合作與商轉

- 政府新創扶植政策推廣協力
- 引介與中大型/新創企業產學合作機會
- 技術、產品開發協力商轉

協助辨識與解決成長轉型需求

- 協助評估數位化/商業模式轉型策略佈局
- 協助連結跨業創新合作
- 協助評估投資/併購新創公司與策略合作交易模式



做為企業與政府橋梁 積極協助稅法修訂

資誠稅務法律服務團隊致力提供企業與公部門重大議題的解決方案，希望做為企業與財政部的溝通橋梁，參與並協助多項稅法修訂，2017、2018 年度的具體成果包括：

一、協助產業創新條例之修訂

協助產業創新條例第 19 條之 1 的修訂，調整員工獎勵股票課稅計算方式，公司員工於股票實際轉讓時，修正以員工當初取得股票の時價或實際轉讓時的價格，按兩者較低的價格來計算所得課稅，嘉惠企業員工並強化企業留才攬才工具。

二、協助反避稅條款之研擬訂定

在全球重視反避稅議題的潮流下，財政部進行反避稅條款之研擬訂定，建立受控外國公司 (CFC) 與在臺有實際營業處所 (PEM) 課稅之制度、營利

事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則修訂、相互協議程序 (MAPs) 規範修訂等，其間，資誠稅務法律服務團隊多有參與及協助。另外，也協助金融機構與低稅負地區之營收免視為消極所得，而排除受控外國企業之適用。

三、對跨境電商交易課徵營業稅修法提出建議

對跨境電商交易課徵營業稅之修法方向提出建議，並於新法令的推行中協助企業與主管機關洽談協助企業遵法並繳納應納之稅捐。



欲了解更多
服務項目，
請參閱

協助國內產業數位轉型 深化先進觀念 蓄積全球營運能力

多年來，資誠不遺餘力地協助臺灣企業引進並應用數位創新科技，邁向數位轉型以建立新競爭力；在 2017~2018 年間，提升企業數位能量、深化先進觀念以及擴散知識上均有極大進展，主要的貢獻可歸納為以下三項：

一、協助臺灣企業「數位轉型」，佈建全球「智慧製造」能力

企業在拓張國際版圖的過程中，隨著資訊科技的發達，越來越多臺灣企業警覺過去的管理方式及企業資訊系統，已無法滿足整合性的需求以提出正確且及時的資訊。在 2017~2018 年間，資誠成功協助國內十家分別屬於 PCB、醫藥、化工、自行車零件及輪胎等不同產業的企業客戶改善流程、管理轉型及強化垂直 e 化能力。

以協助全球前十大輪胎製造商之一的企業客戶進行全面性的流程優化、強化供應鏈管理及建立集團流程規範為例，成功改善該企業過去因擴張速度太快、造成集團中各分公司未能有效運用資源

發揮整體戰力的情形。資誠由梳理企業核心作業流程著手，找出供應鏈中的斷點，並建置未來可連結全球工廠及發展的新事業與據點的整合資訊平臺，達到整合跨廠區資訊、發揮整體營運效益的目的。

在智慧製造方面，資誠也與多家企業客戶共同努力，朝實現工業 4.0 的目標邁出重要的起步；除了協助製造工業電腦的客戶導入流程自動化機器人以優化產銷協調流程、輔導金屬零件加工業客戶將生產線自動化外，也協助包含汽車零件、鞋業和輸送帶等不同產業的多家製造業客戶導入現場管理自動化，大幅降低人力成本。

二、協助零售業數位轉型

PwC 連續十年出版《PwC 全零售報告》，明確點出零售業最新趨勢，協助臺灣零售產業掌握趨勢與脈動，在趨勢中透過變革取得商機。在報告書發布的同時，資誠也積極參與臺灣連鎖暨加盟協會及中華民國購物中心協會等協會，並發表分享報

告內容，協助產業進行數位化變革；並至多家零售及流通業者分享零售數位轉型趨勢與發展，協助業界規劃未來與發展，會後獲得極大的迴響和好評。

三、分享產業最新發展趨勢與智識

PwC 發表多篇人工智慧 (AI) 關鍵研究報告，完整地探討人工智慧現況、發展趨勢、重點領域、短中長期商機及風險，提出觀點與建言。同時也發布《數位十年》刊物，分享數位化趨勢與機會，並參與多場研討會，且至多家企業分享先進觀點，呼籲與會企業主管善用人工智慧改造本身企業成為智慧企業；此外，資誠在進行人工智慧知識擴散與扎根的工作不遺餘力，陸續在臺大、成大，政大、中興、逢甲等大專院校演講分享先進觀念，希望帶領年輕學子與全球人工智慧趨勢緊密接軌。



欲了解更多
服務項目，
請參閱



歐盟施行 GDPR，除對外刊登多篇文章，並與工研院合作分別於臺北及新竹分別舉辦 GDPR 因應之相關研討會

積極推廣 GDPR 等 隱私法令遵循

在數位經濟的潮流下，各國對於個人資訊等隱私的法遵要求門檻日漸升高，其中又以歐盟的腳步最快，歐盟的個人資料保護規則 (GDPR) 於 2018 年 5 月開始施行，對於有在歐盟營運或是對於歐盟居民提供行銷的企業影響甚鉅，為此，國發會特別在 2018 年設立個人資料保護專案辦公室，希望推動向歐盟申請個人資料跨境傳輸的適足性認定，強化個資法執法的一致性。

自臺灣個資法修正以來，普華商務法律事務所便極為關注隱私法的相關發展，對於歐盟於 2018 年度施行 GDPR 的議題，已對外刊登多篇文章，並與工研院合作分別於臺北及新竹舉辦 GDPR 因應之相關研討會。其中，臺北場次邀請到國發會法制協調中心副主任到場說明，期望藉此釐清許多常見對於 GDPR 的誤解，並深化企業對於個人資料保護的法遵意識。現階段普華商務法律事務所已陸續協助多家企業進行 GDPR 的法遵流程檢視，未來將持續關注隱私法的各國修正進程，讓企業了解隱私法要求，並協助企業符合相關規範，避免觸法。



欲了解更多服務
項目，請參閱

連續四年催生《臺灣併購白皮書》 將併購內化為國家競爭力及 企業成長的DNA

臺灣產業與企業正面臨「轉型升級」及「接班傳承」的兩大重要議題待解，而「企業併購」乃是加速啟動企業再造、活化市場資本，並提升產業競爭力的一帖妙方。普華國際財務顧問公司具備國內首屈一指的財務專業團隊，憑藉深厚的專業知識、豐富的專案經驗，提供臺灣企業從規劃到執行全方位完整的財務顧問服務。

根據國際權威機構 Mergermarket 2013~2017 年統計，PwC 協助全球併購財務顧問交易案件數及交易金額皆為業界第一；臺灣團隊不僅擁有豐富且多元的實績與經驗之併購服務團隊，面對跨國案件更能結合全球資源，提供在地化及全球性的整合方案，實現與全球接軌無疆界的全面性服務。

為了發揮更大影響力，資誠與臺灣併購與私募股權協會自 2015 年合作催生《臺灣併購白皮書》，每年均以有系統論述的媒介，向市場積極倡議並

推動企業併購活動。《臺灣併購白皮書》除了彙整產官學界的案例經驗及專家學者的實務建議，做為企業在擬定併購策略或執行併購專案可依循與參考的併購要領，也是產官學界研究與討論市場併購活動及議題時，一個重要的媒介與平臺。調查報告中，同時也與全球市場及鄰近國家作對比，期望能達「他山之石，可以攻錯」之目的。

在報告書發布之際，資誠邀集產官學專家參與「併購論壇」，站在第一線與企業界人士溝通全球及臺灣企業併購之最新趨勢，並藉此了解產業最新需求，至 2018 年 6 月底止，已舉辦三場併購論壇，計有超過上千位人次的併購專家參與。論壇之後，資誠臺灣併購與私募股權協會也邀請臺灣產業先進，進一步討論產業併購的可行性，希望能透過產業併購壯大規模，減少重覆投資，並將資源投入發展新產品應用及新商業模式。

4 年

PwC Taiwan 連續
四年與臺灣併購與
私募股權協會催生
「臺灣併購白皮書」

1,000+

至 2018 年 6 月底止，已舉
辦四場併購論壇，計有超
過千位人次參與人

同時，《臺灣併購白皮書》也得到政府的關注與正面回應，政府部門納入併購白皮書中許多建言成為其產業政策的一環，不僅修改「企業併購法」增加企業併購的彈性，同時也透過國發基金、及與民間合作的併購基金或創業投資公司等模式，直接或間接投資臺灣的中小企業及新創事業，以實際的行動扶植產業發展。

如今，資誠與產官學界有愈來愈多的合作契機，讓《臺灣併購白皮書》的影響力持續向外擴張。在此系列白皮書的效益發酵下，「企業併購」已是臺灣企業強化企業競爭力，取得國際領導地位的重要策略與手段。



欲了解更多
服務項目，
請參閱



時間	研討會名稱	合辦/協辦單位
2017 年 5 月	2017 臺灣產業併購與轉型論壇	臺灣併購與私募股權協會
2017 年 10 月	公司治理下- 智財管理與評價研討會	玉山科技協會
2018 年 5 月	2018 臺灣產業併購與轉型論壇	臺灣併購與私募股權協會

1 站式

整合金融產業審計、稅務、法律及顧問專業，提供客戶一站式的全方位專業服務

15 位

發布《2018 臺灣金融業企業領袖調查報告—轉守為攻 突破僵局》，共彙整 15 位金融企業領袖洞見

一站式的金融專業服務 發布《2018 臺灣金融業企業 領袖調查報告》，為產業提供洞見

面對高度競爭的全球化市場、趨嚴且複雜的法規，以及日新月異的科技，資誠於 2017 年 7 月正式成立金融產業服務組，整合金融產業審計、稅務、法律及顧問專業，提供客戶一站式的全方位專業服務。

資誠長期深耕臺灣金融產業發展趨勢，在金融海嘯剛好滿十年的 2018 年，資誠對外發布《2018 臺灣金融業企業領袖調查報告—轉守為攻 突破僵局》，內容彙整並分析 15 位臺灣金融業企業領袖，包含金控、銀行、壽險、產險、證券、投信等董事長與總經理針對海外布局、金融科技趨勢、複合型人才策略、與合規法遵議題之深度訪談內容。

透過進行企業領袖深度訪談來探討企業領袖的卓越思維及精闢見解，探討臺灣金融業嶄新的各項挑戰，以及該如何積極尋求轉型的契機，期望能

做為金融企業經營策略與政府政策制定的重要參考依據，共同為臺灣金融業的轉型成長與社會的永續發展找到新動能。

在科技進步加速的浪潮下，臺灣金融業的企業領袖們均認同金融業與異業的「競合」已成為產業的主旋律，在持續尋求海外拓展機會的同時，也必須兼顧內稽內控與法令遵循，而人才將是其中的關鍵，亦期待主管機關能針對規模、表現、業態特性，對業者落實「差異化管理」，以真正協助臺灣金融產業的發展。

在經營獲利及創造股東價值過程中，企業領袖們最重要的責任是可以同時為社會及產業做出深遠的貢獻，達到共同目標、共享價值觀和行為，是確保企業永續經營的重要基石，也才能從中創造「共好」與永續利益。



欲了解更多服務
項目，請參閱

20 位

由 20 位專業人員組成東南亞及印度業務服務團隊

60 件

輔導臺商往東南亞投資或東南亞臺商回臺共 60 件

配合新南向 協助臺商於東南亞及南向國家擴張觸角

著眼東協、南亞國家龐大商機，政府力推「新南向政策」，資誠整合東南亞及印度重點國家專業資源成立「東南亞及印度業務服務團隊」，團隊由 20 位審計、稅務、財務顧問、金融服務等專業人員所組成，其中包含三位東南亞國籍同仁，同時，亦有八位同仁自臺灣外派於新加坡、泰國、越南、馬來西亞等地。

自東南亞及印度業務服務團隊成立以來，截至 2018 年 6 月 30 日，已輔導臺商往東南亞投資或東南亞的臺商回臺相關案件共計 60 件，提供多元且全面性的服務，包括輔導東南亞企業併購及盡職調查、投資架構及稅務法規遵循服務（印度、新加坡、馬來西亞及越南）、協助東南亞臺商回臺 IPO、協助東南亞企業尋找適合的專業經理人、以及協助印度客戶 ERP 系統導入等。

越南是我國推動新南向的目標國之一，也是資誠東南亞及印度業務發展組本年度的重點目標。在 2018 年 1 月，資誠與 PwC 越南共同舉辦了「越南稅務治理趨勢與法規遵循研討會」，邀請越南駐臺北經濟代表擔任開場嘉賓，吸引了超過 100 位有意前往越南投資的潛在客戶前來參與，現場討論熱絡。

2018 年 6 月，資誠東南亞及印度業務發展組也與資誠管理顧問攜手前往越南舉辦「企業如何運用數位管理平臺增進營運效率研討會」，分享 ERP 的應用與實務操作，吸引大約 30 位當地臺商前往參與，討論熱絡。研討會後，資誠也陸續派員越南了解當地臺商需求，即時地解決當地臺商數位化轉型所面臨的問題。

為協助廣大臺商了解東協十國及印度相關的投資規範、稅務規範及稅務優惠，在東南亞及印度業務服務團隊及外派東南亞同事合作下，於 2017 年 11 月出版《掌握亞洲致勝商機-東南亞及印度投資手冊》，集結精華的投資資訊，提供臺商企業參考。除此之外，資誠也持續在擴充海外的人才庫，除了越南之外，資誠在新加坡、泰國與馬來西亞等東南亞地區皆有同仁派駐於當地之聯盟所，協助當地業務並提供臺商各式增值服務。



欲了解更多
服務項目，
請參閱

積極輔導生技公司上市櫃 推動生技醫療產業發展

政府多年來積極扶植生技醫療產業茁壯成長，資誠生技醫療服務團隊自成立以來致力於更專業的服務生技醫療產業，陪同客戶一起成長茁壯：

一、積極輔導生技公司上市櫃

生技醫療產業屬高度資本密集的產業，資金來源穩定與否將決定企業是否能逐步成長的重要因素。以臺灣資本市場而言，生技產業在 2014 年達到了資本市場籌資的高峰，沉寂兩年後又逐步成長，在 2017 年 IPO 的產業類別中，生技公司 IPO 無論是在家數或集資額均為各類股之首。而資誠多年來持續協助生技公司邁向資本市場，統計自 2017 年 7 月至 2018 年 6 月成功輔導案件佔年度新上市櫃生技公司的 78%。



欲了解更多
服務項目，
請參閱

二、生技醫療產業政策建言

生技醫療產業近三年遭遇資本市場的低谷，資誠積極的扮演產官學研醫之間的橋梁角色，代表產業在成長驅動與商業發展領域發聲，在各種重要場合提出我國生技醫療產業在國際趨勢變化中的觀察與建議，以協助生醫產業發展。

三、參與政策法規擬定

資誠亦積極參與衛服部的長期照顧服務機構法人財務報告編製準則之制訂，深入了解照服機構的運作及需求，並提出相關建議。於南北兩地舉辦三場法規制定公聽會及新法令政策的研討會，逾 300 位照服機構代表與專家出席，為協助民間與政府溝通橋梁更為臺灣長照產業的長遠發展盡一份心力。

78 %

自 2017 年 7 月至 2018 年 6 月成功輔導案件佔年度新上市櫃生技公司的 78%

19 場

主、協辦 19 場大型生技產業當前重要議題論壇、圓桌小聚

四、引領業界關注議題

2018 年，資誠主辦兩場大型論壇，也與政府、公協會合辦兩場大型論壇、與其他外部單位合辦五場大型論壇，並舉辦特定主題圓桌小聚十場，串聯了產業、公協會及政府，促進重要政策闡述與推動。結合資誠在資本市場的熟稔，透過每年臺灣生技月之亞洲生技商機高峰論壇，連結海內外產業及資本市場投資專家，為大家帶來產業新訊並探討產業關注的議題。

五、提供產業前瞻新知

自 2016 年發行「資誠生技電子報」與「資誠生技透視」，及時整合國內外生技產業重大新聞，提供了便捷且全面性的資訊；而資誠生技透視則是將 PwC global 的生技醫療相關訊息即時在臺發布，以增加生技醫療產業資訊的國際化。

家族企業暨財富
傳承服務

500 名

資誠新世代企業家聯誼會
累計逾 500 名來自海內外
臺商企業會員

協助家族企業強化治理與傳承 協助企業轉型

為了協助家族企業順利進行世代交替以及培養接班人的經營能力和宏觀視野，自 2013 年特別成立「資誠新世代企業家聯誼會」，結合 PwC 全球資源與在地智識，為家族企業打造專屬接班人學習的資誠講堂、建立相互交流的網絡聯誼平臺。

自 2013 年至今，已連續第六年在臺北舉辦「資誠新世代企業家聯誼會」，中部、南部亦陸續於 2015 年起開始辦理，會員數至今累計逾 500 名來自海內外各地臺商企業。

每位家族企業成員依企業與家族屬性不同，所被賦予的責任各異，可能需同時扮演不同的角色，各種角色需具備的專業知識亦大不相同，甚至各種角色間的利益存在衝突；為協助家族企業次世代順利接班，資誠統合事務所多元專業領域專家（如公司治理、企業轉型、稅務規劃、財務及併購、人力資源管理、企業社會責任等），並結合外部學界菁英與業界成功領導者，就企業經營、企業治理、財務管理、稅務管理四大構面規劃一系列課程，協助家族企業的接班次世代具備現代家族企

業經營之知識與技能。針對家族企業次世代無意願接班者，資誠也提供完善之家族退場規劃與退場選擇評估。

同時，結業會員並於 2016 年自主發起成立「資誠新世代企業家慈善協會」，透過長期關懷捐助計畫，有效統籌分配給專業的社福團體，以夥伴合作捐助關係、長遠支持偏鄉學童資助計畫的推動；並運用協會會員的企業資源，提供青少年專業技能課程學習。

同時，為協助家族企業永續經營，順利接班傳承，資誠於 2016 年出版《歷久彌堅—理性與感性的傳承實務》一書，融匯資誠多年來服務家族企業的專業與經驗，透過不同角度剖析並提供家族企業接班傳承清晰的策略藍圖，協助臺灣家族企業在多變的時局中穩健前行、永續傳承。



欲了解更多
服務項目，
請參閱



推動數位風險防範意識 整合績效之風險管理與控制

一、倡議數位風險之防範

在當今複雜的經營環境中，雲端、物聯網、大數據、流程機器人、人工智慧等破壞式創新科技，對企業之營運模式及企業風險產生重大衝擊，需有明確及全面的監督及控制。資誠提供客觀及獨立的風險及控制服務，協助企業保護及強化各面向之風險管理，並積極透過舉辦研討會，對大眾倡議數位風險防範的重要性。

2018 年以來，共舉辦三場與數位風險防範相關之研討會及論壇，致力與企業分享最新趨勢與專業。其中，「數位資料分析與資安證據鑑識研討會」，結合產、官、學之專家，闡述數位化時代之風險管理，探討及分享大數據及數位鑑識於管理上應用之趨勢；在「數位化時代新競爭 創造企業新價

值論壇」，資誠與學術單位及產業先進一同分享自動化等創新技術與成功案例，期望為企業注入創新之風險管理及內部控制優化之元素；與臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會等單位共同舉辦的「經濟犯罪調查暨防弊新趨勢研討會」，不但分享了國際經濟犯罪最新趨勢，更進一步以企業內部建立「吹哨者」的新趨勢為主軸，從吹哨人的角色、效益及其保護制度等面向，切入企業舞弊防治的議題。

時間	研討會名稱
2018 年 1 月	數位資料分析與資安證據鑑識研討會
2018 年 4 月	數位化時代新競爭 創造企業新價值論壇
2018 年 5 月	經濟犯罪調查暨防弊新趨勢研討會

3 場

在 2017、2018 年度，舉辦三場與數位風險防範相關之研討會及論壇

10 +

2018 年度主辦或合作籌辦有關數位風險防範及網路安全 (Cybersecurity) 研討會逾十場

二、分享網路安全國際趨勢及標竿

隨著數位科技持續進步，人們對於科技與網路之依賴與日俱增，科技與網路所牽動之龐大利益，被駭客團體及犯罪組織覬覦，致使過去幾年企業資安事件頻繁。從木馬程式、勒索病毒、IoT 漏洞攻擊到加密虛擬貨幣挖礦程式等，皆對企業或組織造成嚴重之損失。

要對抗新興之資安威脅，單純透過資訊單位或資安單位之管理強化，已無法面對此惡浪襲來，資誠以資料為核心推動一系列之管理強化作為，以協助管理階層從不同面向保護資料之機密、正確及可用，並於數場論壇中發聲，協助企業掌握國外網際安全趨勢及議題。累計 2017 年 7 月至 2018 年 6 月間，共計主辦或合作籌辦有關數位風險防範及網路安全 (Cybersecurity) 研討會逾十場。

100 場

資誠至企業界及學術界演
講企業風險管理議題近百
場

三、協助企業因應創新變革

為協助臺灣產業落實誠正經營及穩定求變，資誠致力推動企業風險管理，並至企業界及學術界演講有關「董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理」、「數位創新之風險管理與內部控制」、「資訊安全」等相關議題近百場，倡議結合績效的風險管理之重要性，為協助產業健全發展，資誠將持續與企業界夥伴及學術界攜手同行，從創新面、管理面、法規面及科技面等，在創新與變革劇烈的數位化時代中，協助企業提升競爭優勢及其風險管理。



欲了解更多
服務項目，
請參閱



參與各產業 與專業性協會 協助推動產業變革

GRI 102-13

資誠深耕臺灣，積極參與各產業、
國家型與國際性組織，協助推動產業變革與創新。
以下為資誠參與各類公協會之列表：

產業

- 臺灣生物產業發展協會
- 臺北市生物產業協會
- 社團法人臺灣玉山科技協會
- 中華民國三三企業交流會
- 生醫分子檢測產業發展聯盟
- 社團法人中華民國股權投資協會
- 社團法人國家生技醫療產業策進會
- 臺灣數位鑑識發展協會
- 臺灣銀髮產業協會
- 中華民國人工智慧學會 (TAAI)
- 中華民國資訊軟體協會
- 中華一番電競產業發展協會
- 數位智慧服務推動聯盟
- 中華科技金融學會
- 社團法人臺灣連鎖暨加盟協會
- 社團法人臺灣連鎖加盟促進協會
- 社團法人中華民國企業永續發展協會
- 臺灣文化創意產業廠商聯誼會
- 臺灣董事學會
- 財團法人工業技術研究院產學研技推廣聯誼會
- TiEA臺灣網路電子商務產業發展協會
- 臺北市電腦商業同業公會
- 臺灣雲端物聯網產業協會

財會

- 社團法人中華法務會計研究發展協會
- 財團法人中華民國會計研究發展基金會
- 社團法人中華會計教育學會
- 國際財政協會中華民國總會

財顧

- 臺灣併購與私募股權協會
- 社團法人中華無形資產暨企業評價協會

稅務

- 中國租稅研究
- 中華財政學會
- 中華產業國際租稅學會
- 社團法人臺北市稅務代理人協會
- 高雄市稅務代理人協會
- 臺南市稅務代理人協會

管理

- 社團法人中華民國管理科學學會

法務

- 社團法人中華民國仲裁協會
- 中華民國專利師公會
- 亞洲專利代理人協會臺灣總會
- 社團法人中華民國仲裁協會

工商協會

- 社團法人中華民國工商協進會
- 兩岸企業家峰會
- 臺灣區電機電子工業同業公會
- 社團法人臺中市企業經理協進會
- 社團法人新竹市企業經理協進會

公司組織運作

- 中華公司治理協會
- 社團法人中華社會福利聯合勸募協會
- 臺灣上市櫃公司協會
- 香港獨立非執行董事協會
- 社團法人臺灣行政學會
- 中華民國公開發行公司股務協會

外僑

- 臺北市美國商會
- 社團法人歐洲在臺商務協會
- 日僑工商會金融財務部會
- 臺灣經濟金融懇話會
- 社團法人臺北市日本工商會
- 臺日商務交流協進會
- 臺灣日本人會

04

智識領導

資誠由朱國璋及陳振銑兩位在會計界執教一生的學者創立，創辦初衷就是希望為國家、社會打造國際級的會計師事務所，以提升臺灣在財稅領域的水準，並為臺灣培養更多國際化專業人才。

承襲兩位創辦人的理念，資誠格外重視專業知識的分享，呼應聯合國永續發展目標十七「強化全球夥伴關係」，以及目標四「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」，資誠積極透過分享知識、專業、科技與財務支援，藉此提高合作夥伴在永續發展上的合作，並增進社會大眾對最新知識的掌握。具體作法包括整合PwC全球網絡調查研究之豐沛能量，定期對外發布重要調查報告，為臺灣產業與社會提供各產業發展趨勢，或針對新興議題提出洞見與發展方向；同時，結合專家學者與社會菁英之專業知識，推廣各項教育出版文化工作，並積極舉辦研討會、專業講座，或至大專院校授課，以求服務公眾，並促進與會計、稅務、財務相關之各項專業資訊交流。



智識分享

8 年

自 2011 年起，資誠 PwC Taiwan 連續八年進行資誠臺灣企業領袖調查

110 +

資誠臺灣企業領袖調查八年來深度訪談超過 110 位臺灣 CEO 與學者專家

資誠臺灣企業領袖調查

PwC Global 連續 22 年進行全球企業領袖調查 (PwC Annual Global CEO Survey)，每年的研究成果都會在瑞士達沃斯召開的世界經濟論壇 (World Economic Forum) 年度大會中公布。該調查已成為全球產、官、學界年度重要的經濟發展與產業趨勢參考報告。

為了更深刻了解臺灣企業領袖的觀點，自 2011 年起，資誠 PwC Taiwan 同步展開資誠臺灣企業領袖調查，除量化問卷調查外，亦邀請企業菁英領袖進行面對面深度訪談，第一手掌握企業領袖精闢的見解，激盪出更多經營智慧的火花。資誠竭誠希望透過該調查，與各產業企業領袖相互對話，拋出議題供政府、產業、學界省思，在信仰與價值體系愈趨分化卻又因科技整合的世界中，持續尋找臺灣產業的新機會。



下載量 ^{註1}	754
資誠官方頁面 瀏覽次數 ^{註1}	3173

註1. 發布報告日-2018.7.27 統計 (其後報告下載量及官網瀏覽量統計期間同此說明)

4 年

資誠與臺灣股權與私募股權協會連續四年合作出版
臺灣併購白皮書

2018 臺灣併購白皮書

2015 年時，臺灣企業承受越來越大的外部競爭壓力，無法單靠內部有機成長提升競爭強度，卻又因不熟悉而鮮少採取併購策略，從而陷入成長掙扎與轉型瓶頸。資誠有感於臺灣企業所面臨的困境，在臺灣併購與私募股權協會的全力支持下，共同拜會會產、官、學界的專業人士，彙集各界對於臺灣企業採取併購策略的觀點與智識，出版第一本臺灣企業的併購白皮書。

時至今日，在 2018 年 5 月份出版的 2018 臺灣併購白皮書，已是資誠與臺灣併購與私募股權協會合作的第四本併購白皮書，議題內容更形完整，除了引起輿論討論及重視（發布後兩個月內即累積 12 則平面及網路新聞曝光），也成為企業界思考併購策略時的重要參考資料。



下載量	595
資誠官方頁面 瀏覽次數	1362



10 年

PwC 連續十年發布在
線購物者研究調查報告

2017 年全零售調查報告

PwC 連續十年發布在線購物者研究調查報告，調查對象涵蓋全球六大洲 29 個地區，包括 24,471 名受訪者。在科技快速變遷，消費者偏好及消費習慣大幅轉變的情況下，零售商、品牌商，甚至製造業者都想要深入了解未來消費市場的趨勢走向，臺灣也不例外。因此，資誠發布的《2017 年全零售調查報告》也在臺灣各界引起廣泛的討論。

在這份調查報告中，不只對調查結果進行深入的分析，也加入了PwC專家的專業觀點，從而為零售業者在投資領域方面提出建議。資誠將這份集合PwC全球零售業智識的報告，在官方網站上公開與所有大眾分享，自 2017 年 10 月發布起，截至 2018 年 7 月 27 日止，累積獲得 2,170 次的頁面瀏覽，僅次於臺灣企業領袖調查報告，顯見各界對於資誠在全零售議題觀點的關注。



下載量	762
資誠官方頁面 瀏覽次數	2170

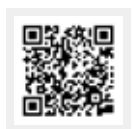


連續 19 屆

2018 全球與臺灣娛樂暨媒體業展望報告

PwC發表的第 19 屆《2018-2022 全球娛樂暨媒體業展望》年度報告是一份針對消費者及廣告主過去及未來五年相關支出所進行的趨勢分析與預測。調查範圍包括臺灣在內的 53 個地區；內容涵蓋書籍、B2B 中介媒體、電影、數據流量、網際網路服務、網路廣告、雜誌、音樂和廣播及播客、報紙、OTT 影音、戶外廣告、傳統電視與家庭影音、電視廣告、電玩遊戲與電競，以及虛擬實境等 15 個娛樂暨媒體產業。

資誠的《全球娛樂暨媒體業展望》多年來受到關注娛樂暨媒體業的各界人士重視，亦常蒙產業探討文章及研究報告援引相關見解及數據。



資誠官方頁面
瀏覽次數 1828

2018 臺灣經濟犯罪與舞弊調查

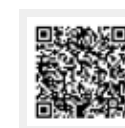
PwC Global自 2001 年起，以兩年為一期，針對全球經濟犯罪與舞弊議題發布調查報告。報告分析全球各個不同區域之經濟犯罪行為比重，以及犯罪行為態樣，為全球各界思考經濟犯罪防制問題時，提供不可或缺的重要參考資料。

資誠在 2018 年首次以PwC全球經濟犯罪與舞弊調查為基礎，結合社團法人臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會 (Taiwan Institute of Ethical Business and Forensics, TIEBF) 的專家資源，共同製作《2018 年臺灣經濟犯罪與舞弊調查》。

調查報告彙總 91 位臺灣受訪者的問卷調查結果，以及十位臺灣產業領導者及專家的深度訪談內容，是各界探討臺灣企業對當前經濟環境舞弊行為之態度，以及舞弊行為對企業各方面影響時，提供重要的參考觀點。

91 位

集合 91 位臺灣企業高階主管、產業領導者及專家學者之觀點及洞見



下載量	134
資誠官方頁面 瀏覽次數	335



2016 年 11 月
新書發表

《歷久彌堅 - 理性與感性的傳承實務》

PwC自 2000 年始，每兩年進行一次全球性的家族企業調查，臺灣自 2012 年起也開始參與，長期關注家族企業發展。

根據國際家族企業的統計，家族企業占全球企業的 75%，而臺灣上市櫃企業中，74%為家族企業，可見家族企業對於全球經濟產業發展的重要性。

資誠自 2008 年起便成立了家族企業傳承諮詢顧問小組，多面向協助家族企業處理相關問題，最終決定出版此書，冀望以資誠擅長的專業面向，能為臺灣家族企業解決接班中會遇見的疑難雜症，進而永續發展。



資誠官方頁面
瀏覽次數 1197



2017 年 2 月
新書發表

《公司治理策略地圖 (第二版)： 提升公司治理評鑑之必備步驟》

提升公司治理是全球趨勢，亦是金管會推動的重要政策。良好的公司治理能俾使企業落實經營者責任，保障股東權益及兼顧利害關係人利益，進而提升企業競爭力。

金管會發布「強化我國公司治理藍圖」以來，臺灣企業的公司治理效能逐漸提升。雖然臺灣在亞洲公司治理排名已有進步，但面對亞洲鄰國間不容忽視的競爭壓力，仍要加緊改善不足部分。有鑑於此，資誠出版《公司治理策略地圖—提升公司治理評鑑之必備步驟 (第二版)》一書，希望協助更多企業更清楚的認識公司治理，進而落實公司治理，讓企業經營更穩健，聲譽更卓著。本書編纂之完整、內容之清晰，出版後為多所大專院校挑選為課程課本使用。



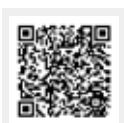
資誠官方頁面
瀏覽次數 603



2017 年 12 月
新書發表

《會計師查核報告重大變革 - 新式查核報告解析與例示》

會計師查核報告是投資人了解公司自行編制的財務報表是否允當地表達其財務、經營狀況的依據，同時，也是會計師查核工作的主要產出，自民國 88 年修訂後便無重大修訂，此番正經歷數十年來最重大的改變，資誠希望能藉本書之出版，對新式查核報告之推廣略盡心力，以利於會計師查核報告價值的提升。出版後，廣受會計師與各公司行號財務會計人員的好評，並成為查核報告編製的重要指南，進而永續發展。



資誠官方頁面
瀏覽次數 5536



2018 年 4 月
新書發表

《2018 臺灣年度最佳稅法判決 評選紀實》

由臺灣大學法律學院財稅法學研究中心、財團法人資誠教育基金會、中華產業國際租稅學會及東吳大學法學院等共同舉辦「臺灣年度最佳稅法判決評選」活動，於 2012 年首度舉辦，至 2018 年已邁入第七個年頭。希冀透過本評選活動，對目前臺灣之稅捐環境產生正面催化作用。資誠期盼，透過優良判決的表彰與分享，促進臺灣稅法案件判決素質提升，喚醒社會大眾對納稅人權的重視。



資誠官方頁面
瀏覽次數 341

8種

資誠除了出版專書、手冊、調查報告外，同時對外發行八種專業電子報

325期

《資誠通訊》自1990年9月創刊以來，已累積超過325期之專業內容

資誠智識期刊

資誠除了出版專書、手冊、調查報告外，同時對外發行多種專業電子報，包括每月出刊的《資誠通訊》、《臺灣租稅及投資法令要聞》、《中國稅務熱訊點評》、《國際租稅要聞》、以及不定期出刊的《金融產業要聞與實務》、《資誠生技透視》、《資誠企業永續發展新訊》、《普華法律專欄》等，定期分享政經、稅務、永續發展、生技產業趨勢並提供資誠觀點。其中，《資誠通訊》自1990年9月創刊以來，已累積超過325期之專業內容，陪伴臺灣走過28年產業變遷，定期提供客戶最新智識議題和法令專文介紹。



各期列表

2018-12-09 資誠通訊第325期： 我的同事是機器人 AI究竟會對人類社會有益？或是人類社會會受到威脅？本期對策企業，將探討人工智慧對人類工作的影響。根據資誠已刊發的《人工智慧對中國工作影響調查報告》，指出AI將為中國未來20年帶來6,300萬份工作，人類將轉入其他不同領域……	2018-09-20 資誠通訊第324期： 中美貿易摩擦 美中貿易戰對全球經濟影響，更打亂了全球經濟的平衡狀態。根據國際貨幣基金(IMF)預測，美國與其他國家之間的貿易摩擦，可能導致全球經濟成長率在未來一至四年(至2020年之前)下降0.5個百分點……	2018-08-23 資誠通訊第323期： 循環經濟新趨勢 也與全球都「循環經濟」，隨著全球企業開始關注環境永續發展，循環經濟將成為全球企業發展的新趨勢。此趨勢也將影響全球經濟合作，未來將會對全球經濟產生深遠影響……	2018-07-24 資誠通訊第322期： 併購白皮書 面對「天下無不散之筵席」，全球併購與收購，如何企業併購與收購，如何企業併購與收購，如何企業併購與收購……
2018-09-23 資誠通訊第318期： 聚焦、整併、創新 臺灣企業轉型課題 臺灣企業如何生存？「2018資誠臺灣企業競爭力調查」指出「聚焦資源」、「整併資源」、「創新資源」、「人才資源」等，將是臺灣企業未來發展的重點……	2018-04-27 資誠通訊第319期： 報稅前停看聽 隨著經濟全球化的過程，企業在經營與國際之間的人流與資金流動，也與報稅息息相關。本期將為您提供報稅前應注意的議題……	2018-06-22 資誠通訊第321期： 你今天「匯流」了嗎？ 隨著Net flix、Netflix等影視平台崛起，全球影視產業也進入「匯流」時代。本期將為您提供影視產業的最新趨勢……	2018-05-04 資誠通訊第320期： 不可不知的經濟犯罪 除了不肖的貪官，財經犯罪案件中，成為企業、金融業與生醫藥業等的大問題。本期將為您提供經濟犯罪的最新趨勢……

Load more

財會教育

為業界提供最新趨勢 三年舉辦超過 70 場財會主管專題講座

資誠每年從各大專院校招募許多會計界菁英進入職場工作，並在他們任職期間提供各項專業類、管理類及語言課程，在事務所工作期間學習不致中斷。然在執行財務及稅務查核簽證時發現：離開事務所後，財會人員因受限於資源有限，往往不知國際及國內法令之發展趨勢及最新異動、也不知該些異動對所處公司/集團之影響及因應，致常常淪為問題解決者而非問題防範者，讓其管理功能不彰。

有鑑於此，資誠除每月提供進修課程讓會計界先進持續進修外，自 2014 年起，以「您是否希望成為洞燭機先之領導者，在法案通過前即可充分掌握，務求對公司之影響降到最小？或是實事求是之領導者，在法案通過後即能順勢改善公司體質，引領公司繼續前進？」為號召，每半年舉辦『財會主管不可不知事項專題講座』之大型研討會，北

從臺北、南至屏東，將最近半年內重要之會計審計規定、公司治理要求、勞動法令、各國稅務異動、併購趨勢等，在講座中與會計業界分享。

最近三年（2016~2018），累計已舉辦超過 70 場、動員事務所內講師超過 350 人次、參與人數更超過 8,000 人次，希望能夠過此活動，為會計界盡一己之棉力，也期望財會人員能在洞悉法令異動趨勢時，能及早因應並帶領公司轉型。

提升國內審計教育 協助會計師同業進修

為提升國內會計師同業之素質，協助審計教育的落實與持續更新，資誠長期擔任國內會計師公會全國聯合會、會計師發展基金會所辦理之課程師資，在 2017、2018 年度，皆有資誠合夥人應邀授課，為提升國內會計師智識貢獻一己之力；同時，資誠也持續參與各專門職業團體或相關專業學會、協會及學術單位之交流活動，提供專業意見，協助國內審計產業水準向上提升。

關注財會商管教育 與大學系所合作開課

為了協助臺灣高等教育能夠與先進管理智識銜接，資誠與大專院校合作規劃課程，由資深合夥人及執行董事至校園授課。課程領域遍及會計、財務、企業併購實務、國際租稅、智財管理、大數據應用等面向，開課對象包括大學、研究所與EMBA，2017、2018 年度開設的學分課程與專題課程如下表：

臺北商業 大學



大學 / 碩士班

- 個人財富規劃



大學

- 租稅課程--國際間最新稅務資訊透明規範與趨勢—兼論洗錢防制規範之互動影響 Open Menu
- 移轉訂價議題案例分析
- 企業購併相關租稅議題
- 行政救濟案例分析
- 國際租稅規劃



碩士班

- 電腦審計與稽核

臺科大



EMBA

- 經營決策之財稅應用實務

中央大學



碩士班

- 臺灣產業概況及課程介紹
- 物聯網與大數據產業介紹暨其營運及獲利模式
- 履行社會責任的另一條路
- 半導體產業介紹暨其營運及獲利模式
- 電信產業介紹暨其營運及獲利模式
- 文創暨影視音產業介紹暨其營運及獲利模式
- 文創暨影視音產業分組報告

中原大學



大學

- 會計學(一)



碩士班

- 國際租稅

中國文化 大學



- 「財會與永續的結合，讓財會人的世界更寬廣」

中華大學



在職專修班

- 中華大學管理學院大師開講系列講座

中興大學



大學 / 碩士班

- 臺灣產業概況及課程介紹
- 一輛 Toyota 汽車背後的產業地圖—汽車產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 統一超商的魅力 - 通路產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 「臺灣矽谷」的經濟奇蹟與臺灣競爭力—半導體產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 履行社會責任的另一條路 - CSR 介紹
- 科技即是生活— 3C 產品硬體佈局之趨勢發展，特殊風險暨會計審計議題
- 呷飯皇帝大 - 食品 / 餐飲產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 大數據分析與舞弊稽核 (實務案例)—大數據產業 (Big Data) 介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 大量、高速及多變的資訊產業 - 物聯網 (IOT) 介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 是誰讓阿里巴巴擺脫貧窮，學會芝麻開門？
- 一電子商務產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 資本市場之鑽石生技產業—生技醫療產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 生技醫療產業個案討論



校友會

- 中興大學 EMBA 領袖班校友會



元智大學



大學 / 碩士班

- 從Running Man到實境秀 - 文創暨影視音產業介紹，特殊風險暨會計審計議題



大學

- 會計學(一)
- 會計學(二)

東吳大學



大學

- 稅務會計
- 管理資訊系統個案分析
- 會計師實務

東海大學



大學

- 審計學
- 通路產業



碩士班

- 產業概況暨就業分析



EMBA

- 企業經營典範 / 專題演講：在黑天鵝湖中舞出個人價值

成功大學



大學 / 碩士班

- 臺灣產業概況及課程介紹
- 人生的第一部車要怎麼挑?—汽車產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 代工，遠比你所想的更強大—3C產品硬體佈局之趨勢發展，特殊風險暨會計審計議題
- 你我未來都靠它—生技醫療產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 有朋自遠方來，要吃哪種餐?—食品/餐飲產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 臺灣GDP最佳貢獻者—半導體產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 華流、韓流，這個月你追那一齣?—文創產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 生活中的好朋友—通路產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 手機滑一滑，搞定生活大小事—電子商務產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 金融業怎麼打亞洲盃?—金融產業介紹，特殊風險暨會計審計議題



大學

- 舞弊與相關案例研討
- 會計學



碩士班

- 稅務專題研討



EMBA

- 成大EMBA臺北班財務與會計專題演講

清華大學



大學

- Financial Accounting



EMBA/MBA

- EMBA 暑期授課_如何透過財務資訊趨吉避凶
- MBA 暑期授課_課程總結

雲林科技大學



EMBA

- 公司治理與社會責任

實踐大學



大學

- 跨國企業財務報表觀念建構與解析

彰師大



大學 / 碩士班 / EMBA

- 專題演講(非整學期課程)大三/碩一: 資誠簡介; EMBA: 從國際化視野 舞出個人價值

政治大學



大學 / 碩士班

- 臺灣產業概況及課程介紹
- 科技即是生活— 3C 產品硬體佈局之趨勢發展, 特殊風險暨會計審計議題
- 資本市場之鑽石生技產業—生技醫療產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 生技醫療產業個案討論
- 呷飯皇帝大—餐飲產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 為什麼要前進亞洲盃?—金融產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 一輛 Toyota 汽車背後的產業地圖—小汽車產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 由太陽的後裔看臺灣影視產業的轉機!!—文創暨影視音產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 無所不在的現代柑仔店—通路產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 是誰讓阿里巴巴擺脫貧窮, 學會芝麻開門?—電子商務產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題
- 「臺灣矽谷」的經濟奇蹟與臺灣競爭力—半導體產業介紹, 特殊風險暨會計審計議題



大學

- 會計學



碩士班

- 會計 EMBA 課程(無形資產評價案例解析和無形資產評價報告閱讀與應用)
- 大數據之決策管理及審計實務
- 國際租稅

淡江大學



大學

- 審計實務專題演講
- 審計實務講座

臺北大學



大學

- 稅務會計
- 會計人職涯分享
- 企業併購之策略思維及發展趨勢探討
- 鑑識會計研討一
- 跨國併購交易之稅務考量
- 企業併購實務
- 企業併購實務
- IFRS 下之併購交易衍生之稅務議題
- 國際租稅議題



碩士班

- 國際租稅規劃
- 鑑識會計
- 中國稅務介紹
- 併購交易中的法律議題
- 併購契約攻防戰



大學 / 碩士班

- PwC企業併購實務
- PwC企業併購實務 - 各類型投資人投資考量
- PwC企業併購實務 - 跨國併購交易之稅務考量
- PwC企業併購實務 - 併購交易之無形資產議題
- PwC企業併購實務 - IFRS 下之併購交易衍生之稅務議題



碩士 / 在職專班

- 企業併購實務
- 國際租稅規劃
- 臺灣企業控股架構規畫 (考量 CFC & PEM)
- 美國稅務介紹
- 相見歡~淺談國際租稅
- 國際租稅基礎概念
- 國際租稅協定架構及應用(一)
- 國際租稅協定架構及應用(二)
- 價值鏈分析與轉型
- 歐洲稅務介紹



大學 / 碩士班 / 在職專班

- 企業併購實務

臺灣大學



大學 / 碩士班

- 臺灣產業概況
 - 會計師的過去、現在及未來
 - 生技醫療產業介紹
 - 文創產業介紹及個案討論
 - 物聯網及大數據介紹
 - 電子商務產業介紹
 - 餐飲產業介紹及個案討論
 - 小汽車產業介紹
 - 金融產業介紹
 - 半導體產業介紹
 - 通路產業介紹及個案討論
- 由太陽的後裔看臺灣影視產業的轉機 — 文創暨影視音產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 你一定要知道的 FinTech — 金融產業介紹，特殊風險暨會計審計議題
- 會計師之懲戒實務
- 企業併購實務
- 從法律人到金融人 — 規劃一個全方位的金融法律解決方案



大學

- 權力只給知道的人，不知道的人沒有權力 — 併購交易之稅務考量
- Low-carbon Economy: Corporate Social Responsibility



05

人才培育

全球核心價值，形塑企業文化

企業的核心價值，決定了企業文化，進而影響每一位成員外在的言行舉止與內在的價值觀。PwC Global 於 2016 年進行 PwC Global Values Survey，由全球 PwC 人共同選擇資誠的價值，藉此重新定義全球 PwC 核心價值為：「誠正、關懷、合作、創新、進取」。資誠積極透過各種管道及全所員工大會，深入溝通其本質與內涵，並結合資誠未來的策略方向，促進同仁對核心價值的了解。



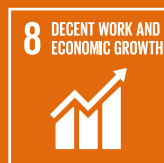
誠正



關懷



合作



人才吸引和保留

GRI 405-1

為了打造具有領導力、關係力、業務力、跨界力、專業力的全方位人才，「多元化」一直是資誠延攬人才的重要方針。呼應聯合國永續發展目標八，協助實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

建構多元人才聘用與管理模式

本著臺灣勞動法令保障就業平等的精神，資誠人才招聘不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙而有所歧視。以 2018 年為例，新聘 869 位同仁中，應屆畢業或退伍的社會新鮮人有 568 人，有經驗之工作者為 295 人，外國籍同仁六人；同時，資誠也相當歡迎中高齡勞動者的加入，在 2018 年度新進的有經驗工作者中，便有 17 位為 45 歲以上之同仁。

若看整體同仁之多元化情形，截至 2018 年 6 月 30 日，資誠同仁具原住民身分者有 21 人、身心障礙者有 18 人（重度障礙者有 12 位）。

10% 以上非本科人才招募 打造多元團隊

為追求多元化人才，自 2013 年 7 月起，資誠審計部門每年招募新人時，皆會設定 10% 名額為非會計科系學生，計算 2016、2017 及 2018 年度招募之非會計學生的報到比率，分別達 12%、14%、14%，優於原設定目標。目前資誠所有同仁的學歷背景，分布於 150 多個不同科系，透過多元化人才所組成的團隊，讓每位同仁持續接收新事物與新觀點的刺激，協助同仁具備迎向未來商業環境、解決重要問題的卓越專業能力。

資誠致力營造多元包容的工作環境，期望所有同仁不論職級、背景、性別或年齡等，都能彼此欣賞、相互關懷及尊重，在真誠信任的環境中展現專業，並發揮個人潛能。在 2018 年資誠同仁的滿意度調查中，同仁對推動包容多元化工作環境的行動的滿意度為 67%，高於 PwC 全球聯盟組織的 63%，可見資誠努力推動多元包容文化的卓越成果。

	2016	2017	2018
身心障礙總人數	17	17	18
身心障礙人數中屬重度者	12	14	14
原住民	20	21	22



創新



進取

女性主管比例逐年增加

資誠積極促進女性同仁的個人成長與職涯發展，資誠高階主管（副總與協理）的女性比例，從2016年的58%上升至2018年的62%；該年度升任合夥人與執行董事之女性比例亦達57%，在升任合夥人之總人數中，女性首度超越男性。截至2018年6月底，資誠同仁男女人數佔比為32：68；資誠合夥人與執行董事之男女比例為63：37。

同時，資誠積極追求管理階層年輕化，截至2018年度結束，高階主管超過七成為50歲以下，中階主管（經理/副理）更有四成為30歲以下之同仁。

2016-2018 資誠女性高階主管比例逐年成長



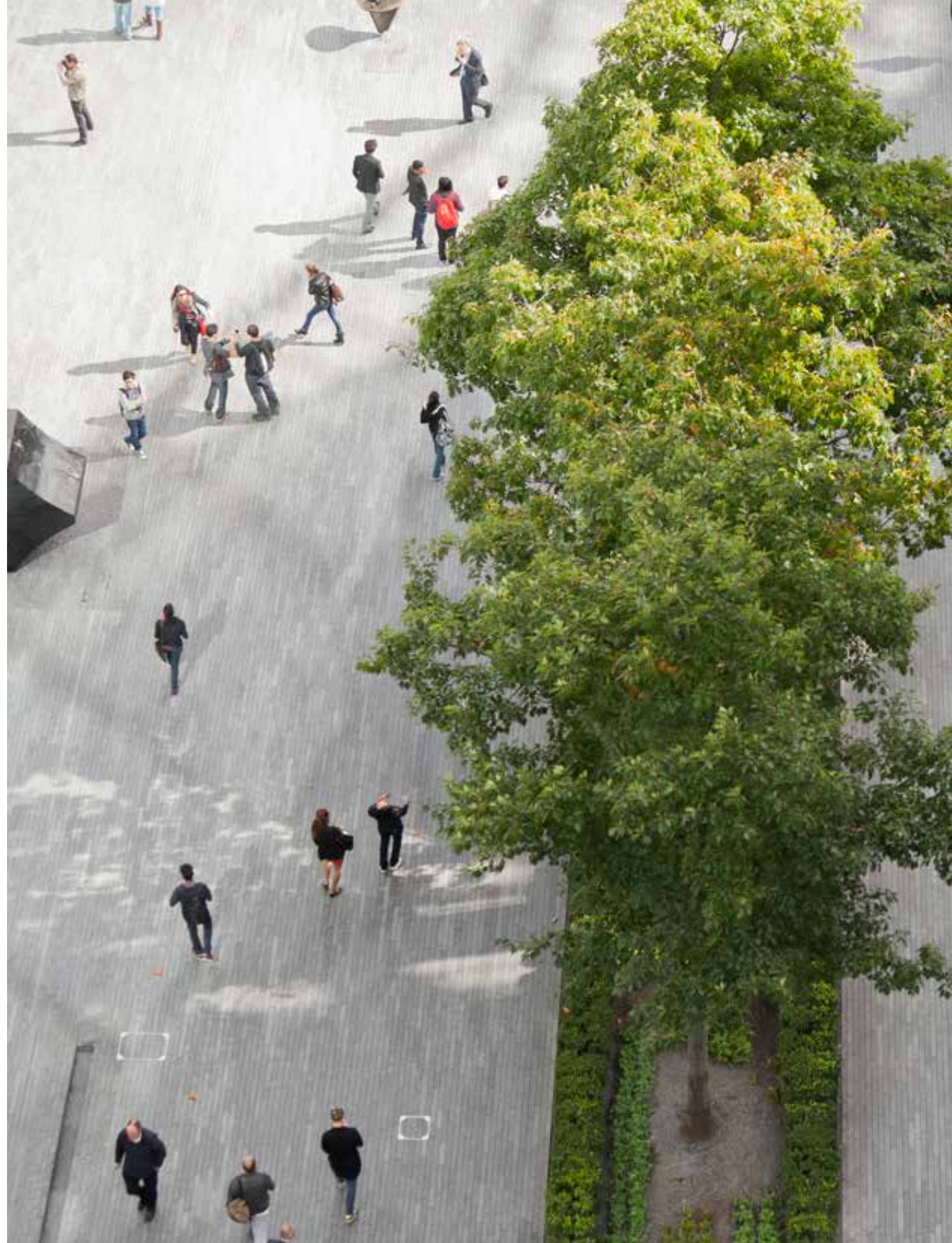
2018 年資誠各級員工年齡分布(截至2018年6月29日統計)

職級	年齡		
	50(含)以上	30(含)~50	30(不含)以下
合夥人與執行董事	50%	50%	0%
副總	29%	71%	0%
協理	9%	89%	3%
經理/副理	3%	58%	40%
資深專員	2%	12%	86%
專員	1%	3%	96%
秘書/助理	3%	42%	55%

深耕校園招募人才 2017、2018 年提供超過千位新鮮人工作

資誠的人才來源主要是國內大專院校的財經商管相關系所，過去三年，資誠為職場新鮮人分別提供了 514 個（2016 年度）、485 個（2017 年度）及 568（2018 年度）個工作數。在積極網羅優秀人才的同時，資誠亦重視新世代對工作、職涯發展、團隊合作的態度與觀點，因此在校園招募活動過程中，特別著重觀察學生們是否具備工作熱情、積極務實的工作態度、團隊精神與創新等能力。

為協助學生了解自己未來的職涯發展方向，資誠自 2015 年起連續四年舉辦「築夢沙龍」（Professional Winner Camp），讓參與的大專院校研究生們，能夠與已經身為職場菁英的學長姐們直接交流互動，參與人數從 2015 年的 40 人增加至 2018 年的 70 人。此外，資誠亦舉辦「國際租稅盃競賽」、「普華租稅法庭辯論賽」及「資誠稅務營」等，讓學生可以透過多元方式深入了解實務運作。



人才培育和發展

GRI 404-1、GRI 404-3

多元豐富的學習管道 滿足新世代的學習方式

因應多變的外在環境，並呼應聯合國永續發展目標四「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」，資誠期許同仁除了持續扎根專業知識，PwC全球職能架構設定「領導力」、「關係力」、「業務力」、「跨界力」及「專業力」五大能力，用於鼓勵同仁橫向學習，成為全方位的領導人才。目前資誠以五大職能來設計同仁的訓練課程，並結合數位和實體交互進行混成學習。

資誠於 2018 年開始扮演「導航者」角色，積極了解外在趨勢、商務環境與事務所的策略目標，策展各種學習內容 (Learning Curation)，透過推薦學習及設計傳遞內容的手法，以及各種可供不同族群及需求的課程選項，讓同仁可於手機或電腦等載具隨時隨地點閱及參與學習。

2016-2018 年各職級同仁每人每年平均
教育訓練時數

	單位：小時		
	2016	2017	2018
合夥人與執行董事	59.09	48.68	54.04
副總	39.66	37.71	32.51
協理	49.11	45.86	43.87
經理/副理	48.65	51.84	49.78
資深專員	69.7	71.29	68.82
專員	83.81	88.11	85.05

2017、2018 每年提供 23 萬小時之
內外部員工訓練

	單位：小時		
	2016	2017	2018
內部開設課程時數	214,063	227,392	234,699
外部派訓課程時數	4,221	5,334	4,822
內外訓練時數合計	218,284	232,726	239,520

導入數位工具 讓學習與回饋更即時

有了科技的協助，「學習」不再局限於特定時空，目前資誠為同仁所開設的課程，均結合「數位」和「實體」的方式進行混成學習，同仁可按照自身需求，隨時打開手機就能獲得任何種類的訊息，跨越國家和文化，在沒有時空阻隔的世界中獲取知識。同時，資誠的內部講師訓練課程也強調，教學不能只有課堂中以投影片授課，而要學習不同的教學平台與技巧，如影片教學、虛擬教室或手機直播等，並透過電子裝置及各種互動科技、影音、桌遊、短文策展等，將學習體驗與個人體驗無縫連接。

近來 PwC Global 有感於千禧世代發展需求的轉變，世界各地陸續啟動新系統「Snapshot」即時回饋機制，透過 3C 裝置，讓同仁能即時向全球曾有工作互動的同仁取得工作表現回饋，亦可透過系統中的「戰鬥力雷達分析圖」，了解自己各面向的發展狀況，使組織中的回饋與溝通更容易更直接。即時回饋機制是績效管理中的一小環節，更重要的是同步推動了自我學習與持續發展的核心文化。

打造未來所需的菁英人才

在這個科技與人才世代交棒的十字路口，企業競爭力關鍵已從掌握多少硬體資源，轉變到掌握多少人才上。自 2012 年起，資誠建立菁英人才監管機制，有計畫性地進行人才鑑別、人才育成及接班養成，另外，因應大量新世代員工進入職場，強勢改變職場語言與文化，如何用符合新世代思維的方式溝通與培育人才，強化年輕人才組織向心力並打造堅強的接班梯隊，已成為資誠最大重點。

提早鑑別並培訓年輕菁英人才

資誠將菁英人才定義為在「工作績效」與「工作潛力」方面有傑出表現的人員，自 2017 年度起，資誠透過審計服務、稅務法律服務、財務與管理顧問以及金融服務等四個菁英人才管理委員會 (Talent Development Council, TDC)，將學習資源有效深植至年輕的同仁 (包括經理、資深專員與專員層級)，讓菁英人才可及早被鑑別與培訓發展，因此，資誠的菁英人才庫從 2016 年度的平均 38 歲，至 2017 年度降至平均 35 歲、2018 年度更下降為平均 33 歲。

另外，為了培養最具潛力成為未來合夥人候選人的經協理，資誠於 2017 年度量身設計了三階段逕

修 (Fast-track) 之學程 Leadership Development Programme (LDP)，引進國際知名的領導潛能測評，與事務所目前的合夥人進行能力比對，找出個人發展重點後，再透過一連串的體驗式學習、企業教練、外派、跨領域專案或資深合夥人輔導等多元手法，持續提升各項關鍵的領導職能，並鍛鍊接班人的耐受力與彈性，最短可於三年完成並進入 Partner Pipeline，進入 LDP 的菁英人才平均年齡為 35 歲，確保菁英人才接班梯隊更加年輕且活躍。

促進不同世代的菁英人才交流

當今的職場，有嬰兒潮、X 世代、Y 世代與 Z 世代四個世代並存共事，資誠的菁英人才庫到了 2018 年度時，1980 年後出生的 Y 與 Z 世代已經佔了 74%。為了促進不同世代人才的交流，資誠從 2017 年度起，便在每年菁英人才啟動計畫之初，安排不同部門的最高主管與人事主管，直接向他們的菁英人才分享當年部門營運方針與策略，以及他們對於菁英人才的期許，也讓同仁在現場有機會直接與他們發問對談，更邀請菁英人才的直屬合夥人親自將恭喜函交至同仁手中，創造各種機會促進管理階層與員工之間的理解，進而強化組織認同及黏著度。

啟動職涯對話，把「績效管理」自主權交還給同仁

資誠所採用的績效管理系統(Performance Coaching & Development, PC&D)，包含發展計畫、績效回饋及年度評量，透過明確的流程與機制，搭配全體同仁的自我目標設定、主管的教練指導及各項學習發展工具，創造一個強調指導與回饋的文化，產生正向循環，使同仁能逐步達成發展目標並成就個人職涯規畫。

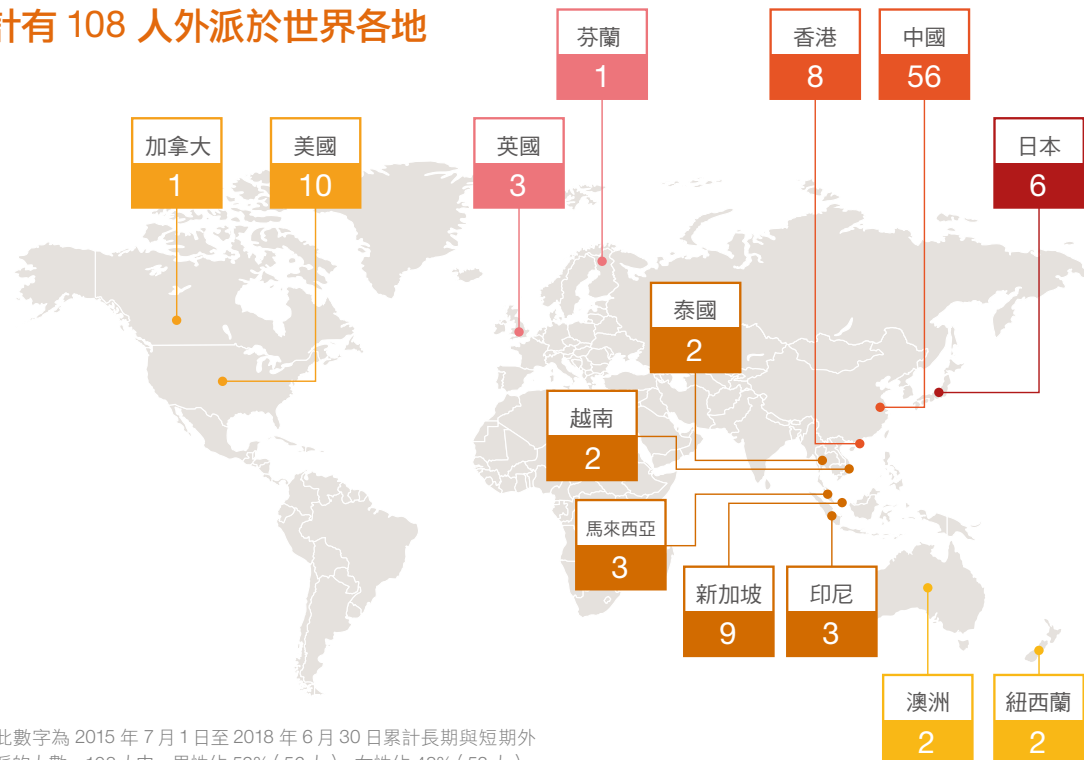
資誠倡導即時、具體的教練文化，除了年度績效評量外，年度中沒有僵固的特定考核時程，而是讓同仁透過PC&D中的績效回饋機制，在專案結束後即時發出績效回饋表，邀請與自己工作互動的主管給予意見，同時也鼓勵同仁與主管即時的對話，讓每一位同仁主導規劃自己的職涯成長曲線。

深耕外派文化

PwC 全球聯盟致力推行海外派訓，並深信多元的培育與發展才能真正為組織創造價值的「人才」。近年來，資誠外派的足跡已遍及歐洲、美洲、紐澳、東協、日本及中國大陸(含港澳)等地區，2016-2018 年度累計外派人數達 108 人。

為建構同仁的外派意識，進而在規劃職涯發展計畫時能將海外派訓納入考量，資誠透過各式場合，如校園招募、新進人員培訓、New Senior Orientation、PwC Discovery Orientation、菁英人才交心會、所內電子報、外派經驗分享會及 Taiwan Global Mobility 內部網路專頁等，傳遞外派相關資訊，並鼓勵同仁主動與主管開啟職涯對話，表達外派意願。

共計有 108 人外派於世界各地



註1. 此數字為 2015 年 7 月 1 日至 2018 年 6 月 30 日累計長期與短期外派的人數。108 人中，男性佔 52% (56 人)，女性佔 48% (52 人)

勞資溝通

開放、尊重、互利共贏的勞資關係

資誠各事業體系均有專屬的勞資會議，由人數相當一比一的勞方代表與資方代表組成，每季舉辦一次勞資會議，員工代表可直接與合夥人面對面討論各項議題，並由合夥人親自回覆；每次會議後，直接由資方代表責成各相關單位評估會議提案的可行性，並且於下次會議回覆同仁結果。從2017年及2018年間所舉辦的勞資會議中，討論主題包含工作環境設施的改善與調整、相關勞動法令變更與員工福利措施等。此外，資誠也在內部設立多種溝通及申訴管道，包括電子信箱、電話專線、郵政信箱等。

主管回饋問卷 傾聽同仁聲音

為強化同仁與其主管之溝通，資誠設有主管回饋問卷機制，每年每位同仁可透過匿名問卷表達對主管領導方式之感受與建議，每年問卷完成率皆在八成以上，讓主管可從問卷結果更了解部屬對自己的領導模式想法與建議，進一步改善個人管理能力，以持續強化與團隊及部屬間的關係。

	2016	2017	2018
主管回饋問卷完成率	92%	88%	89%

員工人權管理

GRI 408-1、GRI 409-1

資誠的人權政策⁶包括提供同仁發展機會並鼓勵持續學習、倡導工作彈性及工作生活平衡的文化、不容許工作環境中出現性騷擾與歧視、提供公平合理的報酬與福利、提供安全健康的工作環境。同仁有權組織或參加各類型的社團、不允許員工受到暴力脅迫、不聘僱亦不支持雇用童工。與供應商合作時應落實人權政策之保護，提供客戶的服務，應避免與人權侵害行為有直接相關的內容。

同時，也利用不同的溝通機制與平臺，如外部官網、內部公告、宣傳活動、同仁的電腦首頁及訓練課程等，協助同仁了解人權遵循的重要性。此外，資誠推選兩位合夥人擔任人權代表，來自不同單位的同事擔任人權小組成員，設置專線電話，旨在提供同事最直接的諮詢管道。同仁若自身遭遇或觀察到任何違反人權政策之情況發生時，亦可利用專線電話提出申訴，人權小組會立即通報人權代表立即處理。

6. 根據國際人權公約之精神及 PwC Global 人權宣言制定之。

員工關懷與福利

全球員工滿意度調查

GRI 401-2

資誠十分重視員工的意見，每年皆會透過匿名的員工滿意度調查了解同仁對於管理政策、福利措施、升遷考核等制度的看法，歷年回覆率達 80% 以上。2018 年之調查結果顯示，全部 14 項指標中，資誠有 7 項指標高於 PwC 全球指標。

資誠管理團隊非常重視員工滿意度調查，每年結果出爐後，所長即會將初步結果公告全所同仁，隨後各個事業單位需依據員工滿意度調查既定時程，於調查報告取得後一個月內與所屬同仁進行溝通。隨後兩個月內，各個事業單位則需依照與同仁溝通所蒐集到的建議，擬定事業單位之具體行動方案，並且定期追蹤各方案執行進度，以確保各項計畫之落實。

獲「最佳企業雇主獎」肯定

2018 年 6 月，亞洲權威人資獎項 HR Asia Award 首度來臺舉辦「最佳企業雇主獎」，審核範圍包含

亞洲八大市場中國、香港、印尼、越南、菲律賓、新加坡、馬來西亞及臺灣，其中，臺灣地區共有 133 家企業共同角逐。此獎項之評估標準極為嚴謹，包括員工敬業度與滿意度、雇主品牌、人才留任、工作場所安全和社會責任等面向，調查方式為隨機挑選該企業員工匿名接受審查。最後共有 34 家臺灣企業獲頒此獎項，而資誠在員工健康心理指數、企業認同度與向心力等共 30 項指標以 4.46 分（滿分 5 分）獲高度肯定。

勞雇關係及員工福利

GRI 202-1、GRI 405-2

具競爭力的薪資福利

資誠提供新進人員的起薪高於臺灣平均薪資，以 2017 年度大學畢業新進人員為例，資誠聘用的起薪，較臺灣該年度基本薪資高出近 1.5 倍。根據主計處於 2018 年的「受僱員工薪資與生產力統計」調查報告，會計服務業之經常性薪資為 49,666 元，同年度資誠同仁的月平均經常性薪資，亦較主計處調查的會計服務業薪資水準高出 9% 以上。

此外，資誠以臺灣地區為主要營運據點，不論性別、不分區域，各地區辦公室的起薪標準均一致，沒有差異。

協助同仁準備會計師證照考試

GRI 404-2

基於人才培育的初心，規劃「會計師考試長假申請辦法」，同仁可申請長達四個月的給薪考試長假，只要經主管同意即可申請。同時，為協助同仁考取臺灣會計師證照，資誠每年皆邀請業界知名講師至所內開設會計師執照精進班與考前衝刺班，並針對同仁需求客製課程內容與授課時數。如 2017 年的精進班，便是針對商法與稅法兩項科目，分別進行 75 小時與 56 小時的課程，共計有 260 位同仁報名參加；考衝班則是針對中會與高會兩科，開設分別為 18 小時與 18.5 小時的課程，共計 260 位同仁報名參加。

	2016	2017	2018
申請使用考試 長假人數	175	200	247
申請使用考試 長假人數	19	21	20
該年度會計師 考取人數	59	78	63

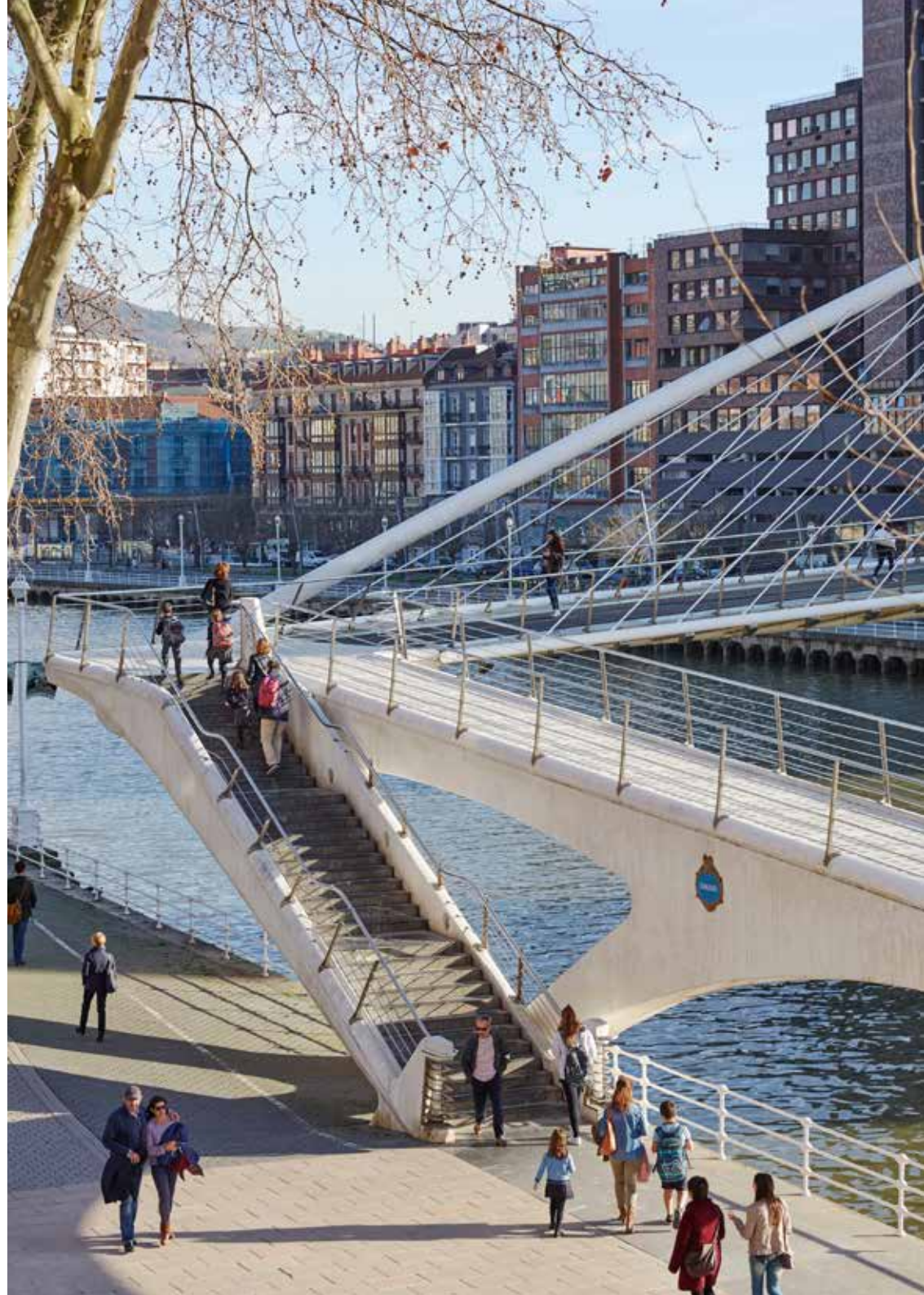
彈性工作時間調整

因配合企業財報法令申報期限，會計師產業無可避免會有加班情形，為了改善這個狀況，資誠近年來推動以下措施：

1. 彈性上下班時間：同仁們可以根據自身的情況，適時的調整上下班時間。
2. 關燈政策：鼓勵同仁提升工作效率，減少夜間加班。辦公室每天夜間進行關燈政策，關燈前的半小時，透過電腦系統傳送提醒畫面，提醒同仁返家休息。
3. 工作效率提升計畫：精簡並優化內部作業流程，有效提升同仁工作效率，進而降低工作負荷。

即便資誠盡力降低加班的情況，仍有因工時較長而受到勞動主管機關關注的情況，近年來相關記錄如下：

年度	事由	裁罰結果
2016	案件數：共 1 件	裁罰 1 筆
	裁罰事由：違反勞基法第 30 條第 5 項及第 39 條規定	新臺幣 40,000 元
2017	資誠未有遭受主管機關裁罰之案件	
2018	資誠未有遭受主管機關裁罰之案件	



休假制度

GRI 401-3

資誠建立性別平等的工作環境，同仁們均可依據個人的需求請假，包含生理假、家庭照顧假及安胎修養假等。此外，資誠尊重及配合員工照顧家庭生活的需求，提供完整的育嬰留職停薪制度，讓家有新生兒的同仁於妥善安排工作後申請育嬰假，待滿足家庭階段性需求後，再重返資誠大家庭，以提高同仁的工作彈性及向心力。

單位:人數

年度	假 別					
	生理假	家庭照顧假	安胎休養假	產檢假	產假	陪產假
2016	294	54	11	54	64	28
2017	296	51	12	60	63	31
2018	364	51	7	49	57	22

年度	性別	享有育嬰留停人數	申請育嬰留停人數	復職人數	前一年度復職後 12 個月仍在職人數 *	復職率	留任率
2016	男	279	3	3	1	94.7% (18/19)	75.0% (9/12)
	女		16	15	8		
	合計		19	18	9		
2017	男	276	1	0	1	43.3% (13/30)	72.2% (13/18)
	女		29	13	12		
	合計		30	13	13		
2018	男	253	2	1	0	61.3% (19/13)	92.3% (12/13)
	女		29	18	12		
	合計		31	19	12		

提供同仁及其家庭完善的生活保障

【全方位的團體保險】

為使員工更安心工作，無論全職或兼職員工，自到職的第一天，資誠即為員工加保高額團險，包含定期壽險、意外險、住院醫療意外傷害醫療險等，費用由資誠全額負擔。員工尚可以優惠的團險費率自費加保，包含意外險、住院手術醫療險、意外傷害醫療日額。

【各項補助措施】

職委會提供各項婚喪喜慶津貼，包括結婚津貼、生育津貼、住院津貼與喪葬補助，同仁可依據自身情況進行申請。

【托育措施及津貼】

資誠鼓勵所內同仁與媽媽社團推薦優良托育園所，並篩選評鑑優良的托育機構，簽訂合作方案，彙整托育措施資源，供同仁選擇時參考。此外，為落實性別工作平等法第 23 條規定，提升同仁托兒福利，減輕同仁托育子女負擔，自 2018 年起，訂定「資誠托育津貼實施辦法」，補助同仁六歲以下子女。

表揚獎勵制度

激勵同仁發揮個人潛力及工作熱情

【服務年資及員工貢獻獎勵】

每年資誠對於服務滿一定年資的同仁，都會在年度晚會中公開表揚並致贈獎勵金，以感謝資深同仁為公司的付出。此外，資誠透過同仁推薦，發掘展現 PwC Values（誠正、創新、進取、合作、關懷）的人才，由歷年卓越貢獻獎得主組成的大評審團，票選出當年的卓越貢獻獎得主，藉此讓內部的正向能量不斷循環、提升。

【晉升派對】

為肯定同仁在資誠累積付出的成果，針對每年度對於榮膺新職的新任主管們，特別舉行 Promotion Party，並邀請同仁及其眷屬、朋友參與，藉此表揚每位晉升的新任主管，認可他們具備專業能力成為下一個階段的統領角色。

建構同仁健康資產

塑造促進身心健康的優質活力職場

響應聯合國「確保健康及促進各年齡層的福祉」之永續發展目標，資誠秉持「以人為本」的理念，致力營造良好的工作環境，鼓勵員工在追求工作成就感的同時，兼顧生活品質並維持身心健康。於2016年起，資誠每年度設定「健康促進推動計畫」，內容涵蓋了「個人健康資源」、「生理健康工作環境」、「社會心理工作環境」、「企業社區參與」等四大面向，將推動計畫列入人力資源發展部年度發展計畫，內容如每季推出主題式的健康關懷活動、擴大諮商師駐點服務時數等等，逐項進行有效之計畫管理，致力打造讓員工身心健康的優質活力職場。2017、2018 年度健康促進推動計畫所訂定各項KPI達成率皆為 100%。

推動單位



健康管理
中心



人力資源
發展部



職工福利
委員會



勞工安全
衛生人員

健康促進工作計畫

2014 年資誠成立健康管理中心，隸屬於人資部門，除設置多項健康設備外，亦聘僱有二位全職專業護理師，與特約醫生駐診，並整合所內、外資源，在領導階層全力支持下，持續性的照護同仁健康及推動健康促進活動。為進一步將健康計畫擴散至同仁的日常生活中，於2015年起，人資部門運用世界衛生組織(World Health Organization, WHO)的健康職場模式從「個人健康資源」、「生理健康工作環境」、「社會心理工作環境」、「企業社區參與」四大面向擬定每年度之「健康促進工作計畫」，結合人力資源發展部、職委會、勞工安全衛生人員以及健康管理中心等跨部門資源，期望達到「健康資誠、活力職場」的目標。

個人健康資源

- 職前體格檢查
- 在職健康檢查
- 健康管理中心、哺集乳室…等

生理健康工作環境

- 無特殊危害作業
- 訂定人因、異常負荷、不法侵害、母性保護預防計畫

社會心理工作環境

- EAP專線
- 1對1心理師諮商
- 舉辦並鼓勵員工參加心靈講座

企業社區參與

- 健檢優惠與職委會活動擴及眷屬
- 提供獎金邀請學生參與運動競賽

其中，在個人健康資源部分，資誠針對職業安全衛生法第六條新增之健康議題出發，併同歷年的健檢報告結果，定調從「健康動」、「正確坐」、「聰明吃」、「快樂瘦」、「享健康」及「不傷心」六大面向著手，規劃完整的介入方案。同時，透過以下活動及措施建構優質工作環境：

【安全舒適的工作環境】

資誠的辦公環境設計賞心悅目，不論在採光與溫度方面，皆經過精心設計，並徹底實施無菸工作環境，定期實施消防安全宣導、設施檢查、環境消毒及飲用水檢查。並且配備有24小時門禁管制、監視系統及計程車派遣系統，以保障同仁出入安全。此外，亦設置無障礙的辦公環境，提供有特殊需求之同仁使用。

【貼心的照顧措施】

為讓媽媽同仁擁有溫馨舒適的集乳環境，設置獨立哺集乳室，平均每月使用約300多人次，舒適貼心的環境，連續榮獲臺北市衛生局頒發之104及107年「臺北市優良哺集乳室」。此外，亦特聘10位專業視障按摩師，提供同仁免費舒緩按摩服務，平均每月服務約400人次。

【電影欣賞與趣味活動】

資誠也鼓勵同仁在工作忙碌之餘，能透過多元活動舒緩身心，每年舉辦20多場的電影欣賞、舞臺劇及夜跑等戶外活動，讓同仁能與同事凝聚感情，也能與家人同樂。

【結合公益的二手交換活動】

為鼓勵同仁閱讀，資誠多年來都進行換書活動，讓好書不斷交流，資源再利用。此外，於聖誕節前夕也發起同仁收集二手物捐社福機構，資誠則向社福機構購買商品，致贈給提供二手物的同仁，在聖誕節溫馨送暖，也讓同仁獲得社福機構的愛心好禮。

【資誠日晚會暨運動會】

每年舉辦資誠日與運動會，透過各項運動與活動，鼓勵同仁相互交流並強化身心健康，也會藉機獎勵當年表現績優之員工，並凝聚同仁情感。

06

促進社會 永續發展



多元角度 倡議最新國際 CSR 議題

資誠致力解決社會重要問題、長期推動企業社會責任，積極舉辦各類 CSR 議題研討會，引進國際最新永續趨勢，並邀請標竿企業分享實務經驗，持續引領關鍵永續議題，凝聚社會與產業的共識。

SDGs 與循環經濟系列議題

循環經濟是未來全球經濟模式的新主流，我國政府積極推動的 5+2 創新產業政策，亦納入「循環經濟」為重點項目之一。為了深度了解企業落實 SDGs 所遭遇的困難，資誠於 2017 年進行《SDGs 全球大調查》。並邀請 PwC 荷蘭永續服務負責人 Mr. Hans Schoolderman 來臺分享《PwC 全球 SDGs 大調查》結果。

為了協助企業更深度了解 SDGs 與循環經濟的實踐方法，資誠於 2017 年初起陸續與華南金控、中華民國對外貿易發展協會、臺灣企業永續研訓中心等單位共同舉辦「支持新創 5+2 創造永續新經濟」研討會、「發現 SDGs 企業永續行動力」、

「SDGs 與循環經濟下企業挑戰與契機」等系列論壇，並成為臺灣規模最大的「臺灣國際綠色產業展」一大亮點活動。

「永續企業新指標： 提升企業社會影響力」國際論壇

資誠與 Social Value Taiwan 於 2017 年 7 月 19 日共同舉辦「永續企業新指標：提升企業社會影響力」國際論壇，邀請全球社會投資報酬 (Social Return on Investment, 簡稱 SROI) 領域最具影響力的組織—Social Value International (國際社會價值協會) 執行長 Jeremy Nicholls，來臺分享如何藉由 SROI 連結國際社會影響力評估的趨勢，讓全面影響評估與貨幣化衡量的思維納入臺灣未來的關鍵決策之中。會中亦邀請遠傳電信、華碩電腦、家樂福等企業代表暢談國內企業執行 CSR 專案如何從衡量、管理到極大化社會影響力，吸引逾 200 位企業代表參與。

創辦「CSR 影響力獎」 引薦國際善創意思維

由資誠與坎城國際創意節臺灣官方代表共同主辦「第一屆 CSR 影響力獎」，於 2017 年 10 月 31 日舉行頒獎典禮，共有九家企業、七種不同的產業代表獲獎。頒獎典禮會後緊接舉辦 CSR 創意論壇，會中特別邀請到榮獲坎城國際創意節大獎肯定的頂尖創意人，包含來自斯德哥爾摩的 Great Works 創意總監 Johan Pihl 與 RBK Com 執行創意總監暨執行長 Mathias Wikström，分享芬蘭的奧蘭銀行從大數據的風險分析中，結合環境碳價，發展出「奧蘭指數」。與臺灣企業共同激盪創意的永續作為。

倡議永續文化與永續人才思維

國際責任投資權威指標之一「道瓊永續指數」每年針對全球主要上市公司進行公司治理、環境永續、社會責任三大面向的績效評估。其中，在社會面的問卷，針對該公司對人力資本的發展、人才培育、企業公民的實踐等具體表現設計相關題組，可見企業的人才發展已是重要的永續議題。

資誠PwC 於 2018 年 4 月 24 日與中央大學人力資源管理研究所共同主辦「企業社會責任與人才發展研討會」，邀請 2017 年入選道瓊永續指數的友達光電、玉山金控、中華電信，以及獲選 2017 年臺灣企業永續獎的信義房屋等公司的人力資源高層主管分享如何藉由人才發展策略之執行，達成企業社會責任與永續發展的目的。





協助產業邁向永續發展

資誠結合 PwC 聯盟所的全球資源，將國際永續發展與氣候變遷的最新趨勢分享給臺灣企業，並透過長期的合作關係深入了解臺灣企業的需求，協助企業在永續管理的層面選用更有效的分析工具，將資源投入在適切的地方。

注重專業智識 協助企業提供高品質的資訊

在企業永續發展的長期路程中，透明、可信賴的資訊是公司得以有效管理、保持卓越的基石。隨著永續報導的架構持續演進，資誠團隊持續在專業智識上保持領先，率先取得臺灣 GRI 講師資格

認證、協助 GRI 準則及 IR 整合性報導架構之中文版審議、並持續投入氣候相關財務揭露 (TCFD) 的研究。

厚實的專業智識加上產業敏感度，目前已有超過 50 家企業選擇資誠做為 CSR 報告輔導的專業顧問，協助公司導入 IR 整合性報導架構、CSR 報告書諮詢與撰寫、氣候相關財務揭露導入等永續績效的揭露，讓企業能更精準與其利害關係人進行溝通。另一方面，資誠投入 ISAE 3000 確信，協助客戶 CSR 報告書更具公信力。在臺灣，經資誠確信的 CSR 報告書數量市占率達 37%，在四大會計師事務所中處於領先，並在金融保險業與食品餐飲業的確信數量上引領群雄⁷。

7. 資誠確信實績係依公開資訊觀測站上，申報 2016 CSR 報告書之確信家數，截至 2018/1/2 進行統計。

導入貨幣化評估工具 精進永續管理

隨著臺灣企業在永續發展持續深耕，越來越多企業不再滿足於單點的永續量化績效，而是希望能有更全面的分析工具。在了解臺灣企業的需求後，資誠提出「3M公益管理新哲學」，建議企業應利用貨幣單位將各種改變具象化 (Measure)，轉換為可供管理的資訊 (Manage)，以便使用這些資訊持續優化並極大化公司可以帶來的影響力 (Maximize)，並實際協助導入環境、社會、甚或是全面的貨幣化評估工具以協助企業進行資源的判斷。

將公司營運對於利害關係人的影響予以貨幣化，具有高度的管理意義，資誠採用全面影響衡量與管理 (Total Impact Measurement and Management, 簡稱 TIMM) 盤點營運過程在經濟面、稅務面、環境面與社會面四大面向下，對社會帶來的永續價值。

2018 年資誠協助臺灣大型電信業者發布第一本服務業 TIMM 報告，讓公司經營者可以在統一的衡量單位中找出公司影響社會最大的關鍵因素，並

據此發展公司的 CSR 策略與作為。此外，資誠也協助世界知名的臺灣科技大廠以筆記型電腦產品為標的，評估供應鏈產生環境衝擊的貨幣化價值，並發布了環境損益評估 (Environmental Profit and Loss, 簡稱 EP & L) 報告，除了利於整體環境績效管理，公司未來亦希望持續運用此評估方法於供應鏈永續採購管理上，以落實其永續發展全面衝擊衡量與管理的願景。

另外，為了讓社會投入公益的資源更具效益，資誠已協助許多不同產業的企業、協會組織導入社會投資報酬 (SROI) 的衡量並透明揭露，截至 2018 年 6 月 30 日，已協助四份專案報告取得全球性認證。

公益活動是否真的改變受助者的生命，往往需要長時間來驗證，如何說服社會大眾相信並支持，乃是每一個負社會使命的組織所在意的事。在 2018 年，資誠協助臺灣一家推動犯罪預防的協會出具 SROI 報告書，並取得國際認證，透過專案的貨幣化分析，發現目前所開展的專案確實符合其設定目標，並為該協會未來的工作規劃提供新動能。此外，透過出具報告取得國際認證的過程，也是向世界分享該協會所執行方式確有其效益，可供全球類似領域之夥伴參考。

具體解決客戶問題 提供多元永續服務

資誠重視長期合作關係的默契，對產業的了解讓資誠可以深入企業的需求，為客戶找到適合的方法解決。如資誠與臺灣科技大廠長期合作，定期召開雙邊的分享會議，在會議中，資誠以顧問角度分享與公司相關的最新永續脈絡，公司亦同步分享對永續管理的期許，最後雙方共同擬定可執行的短中期目標，並協助公司一同推動、落實。

同時，資誠也持續向該企業提供多元化永續服務，包括：道瓊永續指數 (DJSI) 及碳揭露問卷 (CDP) 回覆諮詢、科學基礎減碳方法 (SBT) 及碳定價 (Carbon Pricing)、金融業責任投資導入 (綠色金融/綠色債券)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 評估導入諮詢、環境會計與物質流成本會計諮詢、供應鏈綠色永續管理等。

在此長久的合作基礎下，2018 年，資誠與該家科技大廠進一步合作以科學基礎方法發展減碳目標 (Science-Based Targets, SBT)，並經科學基礎

目標倡議組織 (Science Based Targets initiative, SBTi) 嚴格的檢視，成為臺灣首家通過審核之企業，具體響應了巴黎協定全球控制升溫於 2°C 內的目標，展現該企業邁向低碳永續發展的企圖心。

在 2018 年入圍 DJSI 世界指數或新興市場指數的臺灣企業中，有四成是資誠永續發展服務的客戶。

建構企業共好平臺

一、PwC CSO Club 企業永續菁英俱樂部

為了鼓勵更多企業關注「永續議題」的重要性，資誠於 2015 年 10 月成立「PwC CSO Club 企業永續菁英俱樂部」，至今全臺已有逾 400 家企業、600 位以上 CSR 從業人員加入，為國內最大的永續人員交流平臺。

CSO Club 透過多元交流促進企業執行永續專案，陸續舉辦社會創新企業春酒分享會、循環經濟塑膠再生體驗活動、SDGs 設計思考工作坊和專題分享等活動，讓會員們在過程中一起學習如何透過更有效率的方式落實永續理念，加值企業的價值並彰顯企業的社會責任。同時，CSO Club 也成

為串連企業與新創團隊共同合作的平臺，自成立以來，陸續促成臺北城市散步與飯店業者們合作，發展出在地文化的新專案；引介長期關注東南亞移工的非營利組織 One-Forty 給在東南亞設廠的製造業，協助業者規劃更友善、更好的方式來照顧東南亞的員工們。

二、共創跨界平臺 協助社會創新發展

呼應聯合國永續發展目標十七「建構全球夥伴」，資誠結合公益團體自律聯盟，協助其運作「社會企業自律平臺」、「CSR 行動平臺」，共同推動社會創新發展並達到社會創新資源串連。

具體活動包含：

1. 培力國內社會企業參加「社創之星海峽賽事」，臺灣團隊在 2018 年共奪得兩面金牌和兩面銅牌
2. 2018 年發行《好事報》電子報，發送對象超過千家企業，透過此刊物深度推廣社企理念，同時達到媒合資源，創造合作機會的多重效益。
3. 舉辦「2017 年社會創新及跨界合作研討會」，為提供專業服務的非營利組織與有豐富創意思維的企業，搭建起合作交流的橋梁。會中邀請華碩、歐萊德、天下雜誌等眾多跨界創新公益服務的標竿，一同分享案例與未來趨勢。

培育永續人才： 開創全臺第一個 CSR 主題營隊

2016 年 1 月資誠攜手各方 CSR 標竿企業共同舉辦第一屆「CSR 校園種子研習營」，成為全臺第一個 CSR 主題營隊，以扎根 CSR 教育、縮短學用落差、結合企業實務和個案競賽為特色，至今培育超過 380 位永續種子、吸引全臺超過 36 間院校的學生報名、獲得超過 20 家企業共同協辦、邀請超過 60 位業界高階主管參與。多位營隊學員結業後陸續成為國內企業的永續實習生或出國深造永續專業學位，確實成為臺灣強而有力的永續生力軍。

每一屆營隊主題緊扣國際最新永續議題，不斷開創多元創新的學習方式。為呼應全球五大巨型趨勢（Megatrend），聚焦 SDGs 議題、新科技應用、全球化影響等議題。資誠開發全臺第一款 CSR 桌遊「莎士比樂蒂—永續方城市」，同時，也與線上電競學習平臺 PaGamO 合作，開發全臺第一款 CSR 電競遊戲。內容結合綠色金融、循環經濟、SDGs 發展趨勢、SROI（社會投資報酬率）等主題知識。

「CSR 校園種子研習營」至 2018 年已邁向第六屆，自第四屆起，有來自對岸廈門大學的學生共同參與。每屆營隊自報名開始吸引全臺超過 200 位同學報名，多元的人才匯聚，亦成為資誠 CSR 校園種子研習營的一大特色。



結合本業的 CSR

GRI 203-1、GRI 413-1

以專業回饋社會公益 公益組織及社會企業扶植計畫

資誠推動企業社會責任的核心理念在於「以自身專業能力回饋社會」，資誠運用在財務、法律、稅務及管理領域的專長，協助扶植臺灣公益組織及社會企業的財務及營運管理能力，促成公益組織及社會企業財務公開透明化，營運效率提升，藉此提高社會公信力，達成公益組織及社會企業的永續經營。

這項專業志工計畫在資誠已行之有年。主要契機來自於資誠發現，臺灣在政府立案的公益組織超過三萬個，許多公益組織長年默默地照顧社會不同角落中的弱勢族群，但在面對社會大眾與捐款人時，捐款的管理與運用卻因規模與人力有限，未能提出具公信力的財務報表，難以建立與捐款人之間的信任與正向循環。

為了協助臺灣公益組織建立良好會計系統與財務管理制度，資誠自 2009 年發起了「公益組織財務管理能力扶植計畫」。這項計畫在資誠企業志工的持續耕耘下，至今已邁入第九年，輔導組織家數從一年 16 家擴大至一年 25 家。

資誠號召內部具專業審計或稅務工作經驗的同仁組成專業志工團隊，透過實地訪視輔導、工作坊、分享會等形式，在 2017~2018 年間共協助九個 NPO、社會企業完成 36 項財務管理需求項目。共計投入 44 位資誠企業志工，提供 605 小時的現場訪視、輔導時數。協助 NPO、社會企業具備有財務管理基礎能力的員工或志工，建置具體的、合宜的財務及帳務實務運作系統，並能產生正確、真實的財務報告。

檢核公益團體財報、培力工作坊 提供責信推廣服務

資誠與公益團體自律聯盟長期合作，藉資誠的財稅專業協助檢核公益團體的財務報告，協助其找出財會問題，佐以輔導，希望使公益團體自律聯盟全體盟友報表皆能詳實且允當揭露，促使公益團隊深化責信意識，展現議題影響力的價值。

除了財報檢核與輔導，資誠更在全臺北、中、南部辦理多元培力工作坊，包含「社會創新工作坊」、「邁向優質公益團體」工作坊，藉由參訪／走讀社會創新機構和社會創新實作等課程內容，串連特色議題，開創創新服務設計。呼應近年來國際上對社會公益專案應建立量化管理評估的趨勢，資誠亦開辦「NPO 社會影響力評估」工作坊，透過課程協助非營利組織評量其社會影響力，有助於其服務績效的展現及建立與社會溝通的重要媒介。



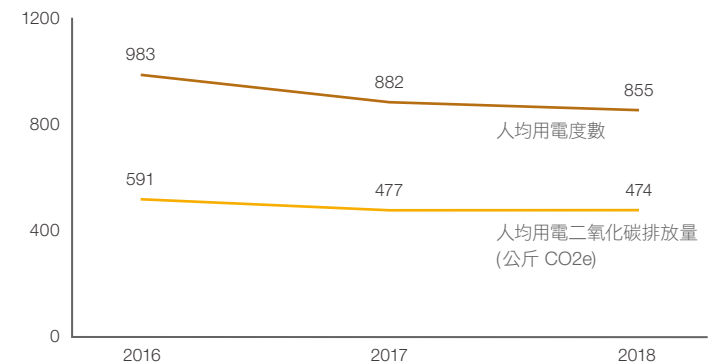
環境保護

GRI 302-3、GRI 305-4、GRI 306-2、GRI 307-1

2015 年巴黎氣候峰會 (COP21) 明訂了締約國的減碳標準，臺灣雖非巴黎協定締約國，但仍遵循NAZCA (Non-State Actor Zone for Climate Action Platform) 機制提出減量承諾，訂定 2030 年溫室氣體排放量目標為 BAU (business as usual) 減量 50% 的遠大目標。

資誠身為臺灣企業公民的一份子，雖然資誠提供的專業智識服務與環境面向的相關度不高，但仍積極透過內部宣導，鼓勵同仁節約水、電、能源與紙張。此外，資誠亦致力於在辦公用品、電腦周邊等採購面向力行綠色採購，以行動響應節能減碳的趨勢。於 2017、2018 年度，並無任何違反環境法律或法規之情事。

2016-2018 資誠人均用電度數與 CO2 排放量



能源管理

一、辦公室場址選擇：

優先考慮具有節能管理的辦公大樓，以資誠臺北辦公室所承租的國貿大樓為例，大樓的空調系統是採儲冰方式，會在夜間離峰時間進行製冰，以供應辦公室白天的空調所需。資誠臺中所辦公室便取得美國綠建築 (LEED) 銀級認證。

二、辦公室關燈政策與換裝節能燈管：

目前臺北、新竹、臺中、臺南等分所，均使用系統關燈及空調系統，同時全面換裝節能燈管，未來各地辦公室如有搬遷，亦將全面採用節能燈管做為辦公區域的照明設備，強化辦公室的節能效益。

三、積極規劃節能措施：

每年檢視水電用量，積極規劃各項節能措施。

四、汰換辦公室老舊空調設備：

將可以汰換的部分，改為節能變頻式空調。

資誠目前在臺灣有八個營業處所，為求明確且客觀地評估用電量，因此依據人均用電度數做為電力使用資訊揭露的基準。

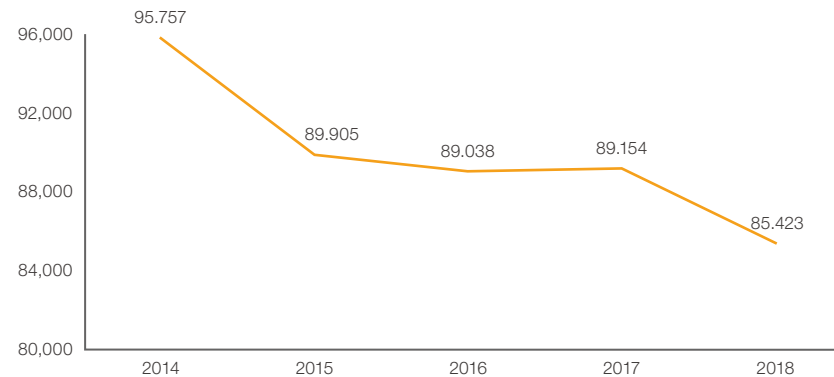
綠色採購

資誠推動綠色採購，連續多年獲得臺北市政府環保局頒獎肯定，目前事務所內電腦及事務機 90% 以上採用節能產品，事務所空間裝潢綠建材採購占全所該類項目採購總金額也已超過 60%。此外，資誠自 2014 年度採購公平貿易交易咖啡豆，至 2018 年度採購占全所該類項目採購額已接近七成。

紙張用量與回收

資誠的日常營運活動中，最明顯的耗材就是印製各種報告的紙張使用，近年來資誠除了推動無紙辦公室，也自 2016 年 9 月開始全面採用 FSC 認證的 A4 影印紙，並鼓勵同仁將日常閱讀的雜誌期刊等印刷品進行分類資源回收。藉推動節約用紙、使用再生紙與分類回收並鼓勵同仁辦公文件採用雙面列印，有效節省紙張用量。

紙張採購量重量統計
A4 紙 | 公斤



附件

GRI 內容索引表

GRI 102-55

102 : 一般揭露 (2016)		報告書章節	頁碼	補充說明
102-1*	組織名稱	組織概況	19	
102-2*	主要商業活動、品牌、產品與服務	組織概況	19	
102-3*	組織總部所在位置	封底	92	
102-4*	組織營運所在位置	組織概況	21	
102-5*	所有權的性質與法律形式	組織概況	19	
102-6*	組織所提供服務的市場	組織概況	19-20	
102-7*	組織規模	組織概況	19-20	
102-8*	員工與其他勞動力資訊	組織概況	21	
102-9*	組織的供應鏈	-	-	因資誠為專業服務機構，故不適用。
102-10*	組織與供應鏈的重大變化	資料涵蓋期間與範圍	1	
102-11*	預警方針或原則	公司治理與風險管理	30	
102-12*	外部倡議	-	-	資誠為PwC全球聯盟組織在台灣之聯盟所，故不另於本報告書中揭露全球聯盟所之簽署情形。
102-13*	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	參與各產業與專業性協會協助推動產業變革	46-47	
102-14*	組織最高決策者的聲明	主席的話	6-7	
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	發展目標與企業社會責任策略	22	
102-16*	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	主席的話 法規遵循與資訊安全	4、24	
102-17	倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關機制	法規遵循與資訊安全	24-25	
102-18*	組織的治理結構	組織概況	19-20	
102-19	說明最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	發展目標與企業社會責任策略	22-23	

註1. 標示*者為核心揭露項目；標示**者為對應各重大性議題之完整揭露項目。

102-20	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題	發展目標與企業社會責任策略	22	
102-21	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	發展目標與企業社會責任策略	22-23	
102-22	最高治理機構及其委員會的組成	組織概況	19-20	
102-23	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	組織概況	19-20	
102-25	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	保持最高職業道德標準	28	
102-26	最高治理機構在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策的角色	發展目標與企業社會責任策略	22-23	
102-29	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色	發展目標與企業社會責任策略	22-23	
102-30	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	重大性議題分析	12	
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	發展目標與企業社會責任策略	22-23	
102-33	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	重大性議題分析	12	
102-34	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	重大性議題分析 重大性議題揭露	12-17	
102-40*	組織進行議合的利害關係人群體清單	利害關係人分類與溝通	8-9	
102-41*	集體協商協定保障	-	-	雖資誠員工未成立工會，故無簽訂團體協約，惟資誠均定期辦理勞資會議，以確保勞資溝通管道暢通。
102-42*	鑑別與選擇利害關係人	利害關係人分類與溝通	8-9	
102-43*	利害關係人議合的方式	利害關係人分類與溝通	8-9	
102-44*	關鍵議題與關注事項	利害關係人分類與溝通	8-9	
102-45*	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	組織概況	19	

102-46*	界定報告內容和主題邊界	重大性議題揭露	14-17	
102-47*	重大主題表列	重大性議題揭露	14-17	
102-48*	資訊重編的影響及原因	-	-	所揭露之內容未有對先前發布之報告書進行資訊重編之情事。
102-49*	說明和先前報告期間相比，在重大議題與其邊界上的顯著改變	重大性議題分析 重大性議題揭露	12、14-17	
102-50*	報告期間	資料涵蓋期間與範圍	1	
102-51*	上一次報告的日期	封底	92	
102-52*	報告週期	資料涵蓋期間與範圍	1	
102-53*	可回答報告或內容相關問題的聯絡窗口	封底	92	
102-54*	組織選擇的「依循」選項	報告編輯原則	1	
102-55*	GRI 內容索引	GRI 內容索引表	87-91	
102-56*	外部保證/確信	報告編輯原則	1	本報告書未經第三方確信。
103：管理方針 (2016)		報告書章節		補充說明
103-1	重大主題與其邊界說明	重大性議題揭露	14-17	
103-2	管理方針	重大性議題揭露	14-17	
103-3	管理方針的評鑑	重大性議題揭露	14-17	
經濟面向		報告書章節		補充說明
201：經濟績效 (2016)				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	組織概況	19	
202：市場形象 (2016)				
202-1	不同性別的基層勞工標準薪資與當地最低薪資的比例	員工關懷與福利	70	
203：間接經濟衝擊 (2016)				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	結合本業的 CSR	83	

205：反貪腐(2016)				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	公司治理與風險管理	30	
205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	公司治理與風險管理	30	
205-3**	已確認的貪腐事件及採取的行動	公司治理與風險管理	30	
206：反競爭行為(2016)				
206-1**	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	保持最高職業道德標準	28	
環境面向		報告書章節		補充說明
302：能源(2016)				
302-3	能源密集度	環境保護	84-85	
305：排放(2016)				
305-4	溫室氣體排放強度	環境保護	84-85	
306：汙水與廢棄物(2016)				
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	環境保護	84-85	
307：環境法規遵循(2016)				
307-1**	因環境層面違反法律和規定被處巨額罰款的金額	環境保護	84	
社會面向		報告書章節		補充說明
401：勞僱關係(2016)				
401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	員工關懷與福利	70-75	
401-3**	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	員工關懷與福利	72	
404：訓練與教育(2016)				
404-1	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育和發展	66	

404-2	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	員工關懷與福利	70	
404-3**	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	人才培育和發展	68	
405：多元性與平等關係(2016)				
405-1	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	人才吸引和保留	63-64	
405-2	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	員工關懷與福利	70	
408：童工(2016)				
408-1	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	員工人權管理	69	
409：強迫或強制勞動(2016)				
409-1	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	員工人權管理	69	
413：當地社區(2016)				
413-1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	結合本業的 CSR	83	
415：公共政策(2016)				
415-1	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	協助產業發展	32	
418：顧客隱私(2016)				
418-1**	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	法規遵循與資訊安全	26	
419：社會與經濟法規遵循(2016)				
419-1**	因社會與經濟層面違反法律和規定被處巨額罰款的金額	法規遵循與資訊安全	24	

資誠企業社會責任委員會名單 與編輯團隊

主席	周建宏
策略與治理委員會主委	杜佩玲
風險管理委員會主委	劉國佑
協助產業發展委員會主委	吳郁隆、吳偉臺、杜佩玲、林鈞堯、梁華玲、許林舜、許祺昌、郭宗銘、曾惠瑾、游明德、楊明經、劉國佑、劉鏡清、蔡朝安 (按姓名筆劃排序)
人才培育委員會主委	林瓊瀛
促進社會永續發展委員會主委	李宜樺
智識領導委員會主委	周建宏
秘書處主秘	程芝萱
執行秘書	吳佳餘、林台明、張庭瑜、張瑋珊、張瑛珍、張翠玲、郭幸宜、陳秀芸、劉倩萍、蔡佳真、鍾詩敏、顏雅娟 (按姓名筆劃排序)
重大性議題分析團隊	吳佳餘、郭韻中
視覺設計團隊	張嘉珣、王千蕙

GRI 102-3、GRI 102-51、GRI 102-53

前一刊發行日期：2017 年 2 月

本刊發行日期：2018 年 11 月

聯絡資訊：

資誠 PwC Taiwan

聯絡人：程芝萱

電話：02-27296666 分機：21210

地址：11012 臺北市基隆路一段 333 號 27 樓

官方網址：<http://www.pwc.tw>

