



高林實業股份有限公司 與公司治理單位溝通

113年度

唐嘉鍵 會計師

114年3月13日





大綱

- 01 道德與獨立性
- 02 查核人員查核財務報表之責任
- 03 出具查核意見之類型
- 04 查核範圍
- 05 查核發現
- 06 其他溝通事項
- 07 重要法規更新

01

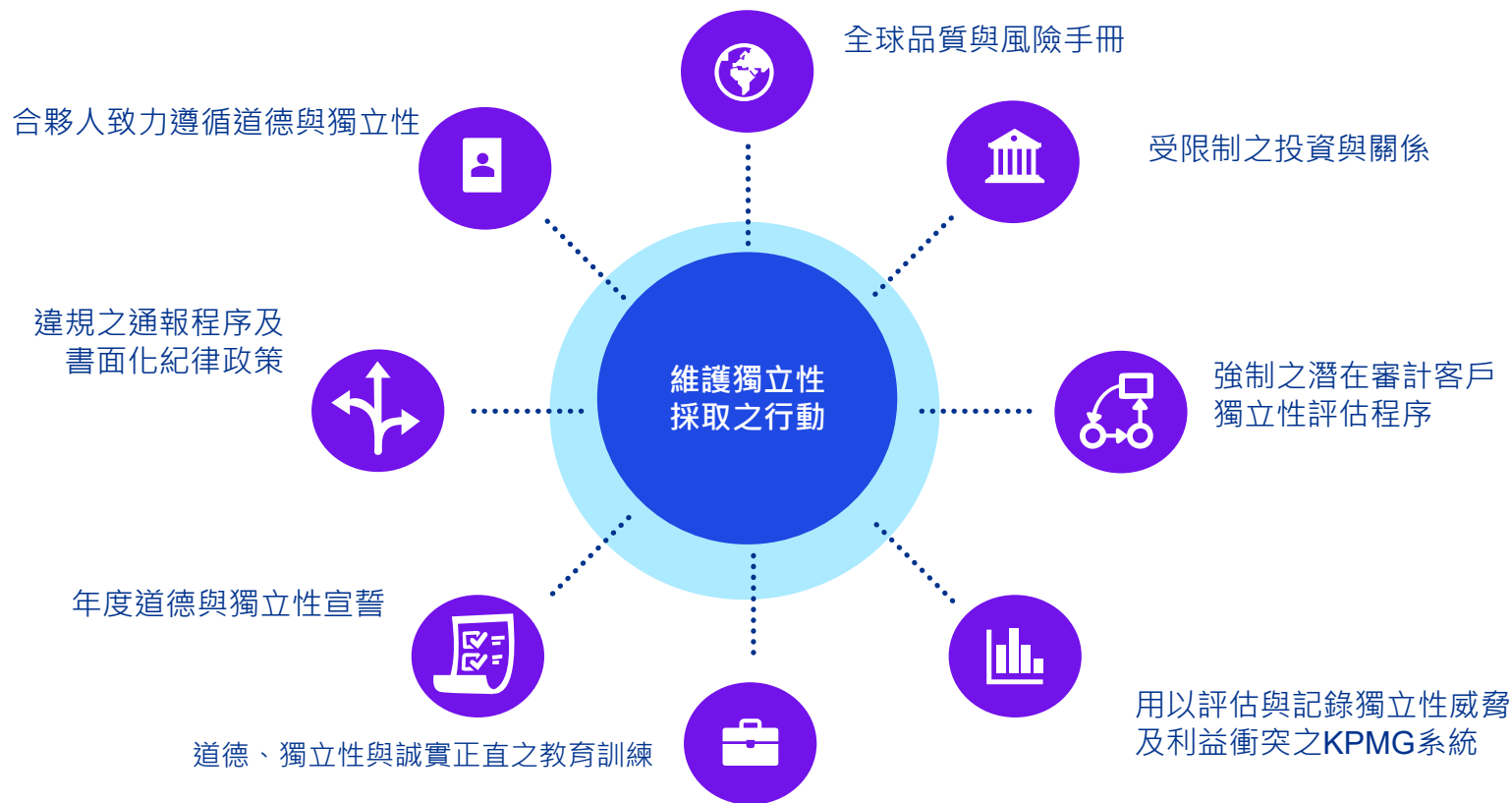
道德與獨立性

道德與獨立性

本所致力於保持獨立並被視為獨立。我們有嚴格的規範來維護我們的獨立性以符合IESBA 準則*之規定。

在評估獨立性時，我們考量以下可能影響誠實正直、獨立性與客觀性之事項：

- KPMG與高林集團間之關係
- 非審計服務之可允許性
- 核准之審計與非審計服務協議
- 個人獨立性(包含投資與關係)
- KPMG同仁離職後與高林集團間之關係
- 會計師輪調
- 與非審計服務相關之或有公費
- 逾期公費
- 禮物餽贈與款待



*-國際職業會計師道德準則委員會之《國際職業會計師道德準則》(包含國際獨立性準則)。

道德與獨立性

截至本報告日期為止，提供審計服務與非審計服務未辨識出本所或KPMG其他會員所與高林實業公司間存在任何關係或其他事項，可能導致對KPMG獨立性造成威脅，且未發現財務報表審計公費的水平或非審計公費相對於審計公費的比例對我們的獨立性造成任何威脅，相關資訊說明如下：

提供之服務	公費基礎	比例
審計服務	固定公費	83.5%
非審計服務(稅務簽證、非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表)	固定公費	16.5%

查核團隊和本所之其他人員、事務所以及其他KPMG會員所均遵循獨立性相關職業道德規範。如果我們對獨立性事項有任何進一步之重大判斷，將另與公司治理單位進行溝通。

截至本報告日期為止，我們並未發現財務報表審計公費的水平或非審計公費相對於審計公費的比例對我們的獨立性造成任何威脅。

02

查核人員查核 財務報表之責 任

查核人員查核財務報表之責任



會計師之責任係對管理階層於治理單位之監督下所編製之財務報表依照審計準則執行查核，並形成及表示意見，而查核工作不能解除管理階層及治理單位對財務報表之責任。



於查核報告溝通關鍵查核事項。

03

出具查核意見 之類型

出具查核意見之類型

本會計師於一一三年度出具無保留意見之查核報告

查核意見

高林實業股份有限公司及其子公司(以下簡稱合併公司)民國一一三年及一一二年十二月三十一日之合併資產負債表，暨民國一一三年及一一二年一月一日至十二月三十一日之合併綜合損益表、合併權益變動表及合併現金流量表，以及合併財務報告附註(包括重大會計政策彙總)，業經本會計師查核竣事。

依本會計師之意見，上開合併財務報告在所有重大方面係依照證券發行人財務報告編製準則暨經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告編製，足以允當表達合併公司民國一一三年及一一二年十二月三十一日之合併財務狀況，暨民國一一三年及一一二年一月一日至十二月三十一日之合併財務績效與合併現金流量。

04

查核範圍

查核範圍



公司財務報表係依據證券發行人財務報告編製準則及金管會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告編製。



查核工作係依照會計師受託查核簽證財務報表規則及審計準則執行。

查核範圍(續)



依據所計算出之重大性金額來執行相關查核工作



採用專家意見

- ❑ 退休金精算(悅田精算顧問有限公司)
- ❑ 普登太陽能及雲樁科技購買價格評價報告(國霖資產服務)
- ❑ 公司債評價報告(元富證券)

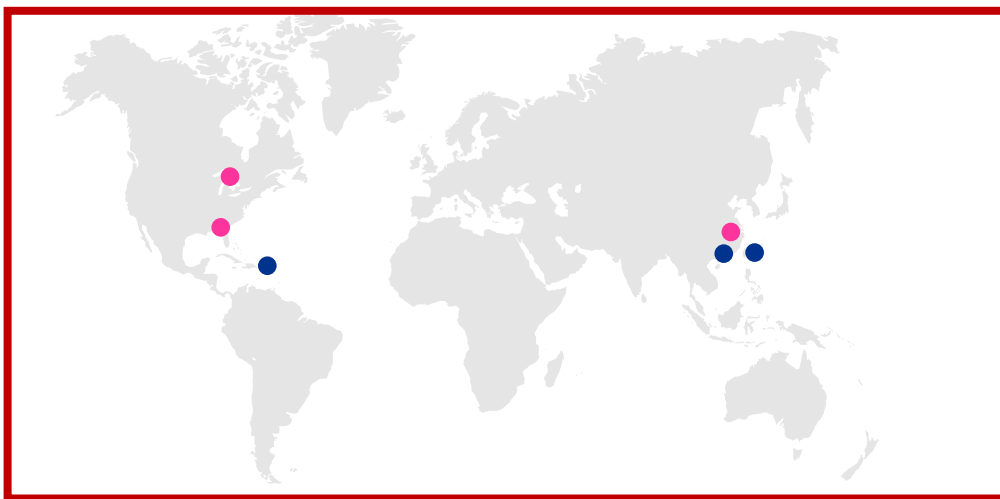
集團查核

組成個體執行之工作概述

2024年度金額

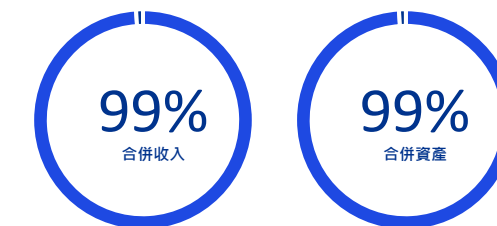


擬執行查核程序之地點



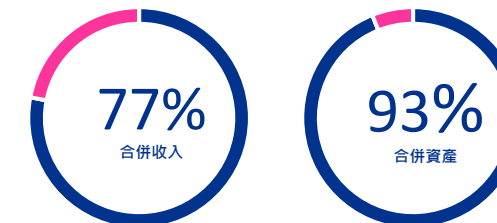
查核人員	查核公司地區
● KPMG 查核人員	Taiwan HK BVI
● Non-KPMG 查核人員	Canada HK USA China

因應集團財務報表風險所執行之查核程序



- 因應集團財務報表風險執行所規劃之查核程序
- 未執行因應集團財務報表風險之進一步查核程序，僅對剩餘財務資訊執行部分程序

執行查核程序因應集團財務報表風險之查核人員



- KPMG 查核人員
- Non-KPMG 查核人員

05

查核發現

查核發現

1	已辨認之風險及查核因應
2	重大會計估計



已辨認之風險及查核因應

關鍵查核事項

		未更正 查核不實表達	已更正 查核不實表達	內控缺失
1	收入認列	無	無	無

其他重要查核事項

		未更正 查核不實表達	已更正 查核不實表達	內控缺失
2	管理階層踰越控制	無	無	無

已辨認之風險及查核因應(續)

1 收入認列：收入認列

會計項目	113.12.31 (千元)	112.12.31 (千元)	變動原因	管理當局衡量重大不確定性之 會計估計所採用之主要假設
收入淨額	8,873,685	8,001,065	主係本期貿易市場逐漸回溫，加拿大之 訂單增加，使貿易事業群收入上升。	並未涉及重大不確定性之會計估計

關鍵查核事項 - 風險

高林實業股份有限公司為涉及公眾利益之上市公司，投資人高度關注其營運績效。因此，收入認列為本會計師執行合併公司財務報告查核主要評估事項之一。

本會計師對此關鍵查核事項之主要查核程序包括

本會計師對上述關鍵查核事項之主要查核程序包括瞭解主要收入型態及交易條件，評估收入認列時點是否正確；針對主要銷售客戶收入進行變動分析，評估有無重大異常；測試內部控制有關收入認列作業流程之控管方式；選定資產負債表日前後一段期間之銷貨，核對相關憑證及表單以確定銷貨收入是否認列於財務報表適當期間。

已辨認之風險及查核因應(續)

2 管理階層踰越控制

風險

管理階層其職位通常較有機會進行舞弊。透過管理階層踰越控制，他們有能力竄改會計記錄及報導不實之財務資訊。

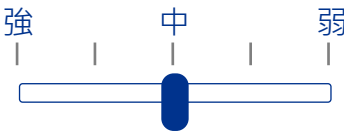
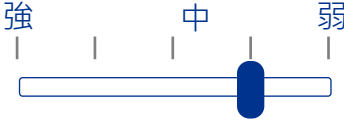
所有企業都有踰越控制風險，但每家企業管理階層踰越控制風險層級都會有所不同。

本會計師對此重要查核事項之主要查核程序包括

- 本會計師應辨識出高風險分錄，針對該分錄取得適切之查核證據，以佐證是否存有管理階層踰越控制之風險；
- 本會計師檢視合併公司管理階層過去作會計估計判斷之準確度，並與本期會計估計作比較，以評估本期之估列方法及假設是否允當，並辨認是否有管理階層偏頗之跡象；
- 本會計師針對辨識出重大不尋常交易，評估該交易之動機及合理性，是否超出正常營運範圍外；
- 本會計師亦針對組成個體辨識出風險執行上述相關查核程序。

重大會計估計

1. 會計估計

資產/ 負債類別	管理當局涉及主觀判斷之程度	說 明
存貨		各類存貨依照商品季度，分別以成本與淨變現價值孰低法 (LCM) 且逐項比較作為備抵跌價損失。
應收款項		應收款項之備抵評估係採用簡化作法估計預期信用損失，亦即使用存續期間預期信用損失衡量，並納入前瞻性之資訊衡量。

重大會計估計(續)

1.1 備抵存貨損失

單位:新台幣千元

會計項目	民國113年 12月31日	民國112年12 月31日	管理當局衡量重大不確定性之 會計估計所採用之主要假設
存貨總額	1,761,903	1,556,456	以成本與淨變現價值孰低衡量，並採逐個季度比較法，而淨變現價值係以資產負債表日正常營業下之估計售價減除使存貨達可供銷售狀態尚需投入之成本及銷售費用為計算基礎計算，提列「備抵存貨跌價損失」。
備抵存貨損失	(78,093)	(87,229)	
存貨淨額	1,683,810	1,469,227	
周轉天數	92天	91天	

重大會計估計(續)

1.2 應收帳款預期信用損失率

本公司針對所有應收票據及應收帳款採用簡化作法估計預期信用損失，亦即使用存續期間預期信用損失衡量，為此衡量目的，該等應收票據及應收帳款係按代表客戶依據合約條款支付所有到期金額能力之共同信用風險特性予以分組，並已納入前瞻性之資訊。本公司應收票據及應收帳款之帳齡及預期信用損失分析如下：

單位:新台幣千元

逾期天數	113年度			112年度
	應收帳款 帳面金額	加權平均預期信用損失 率	備抵存續期預期 信用損失	應收帳款 帳面金額
未逾期	1,916,336	0.23%~1.31%	7,548	1,851,616
逾期1-180天	117,909	5.30%~10.58%	11,255	68,627
逾期181-365天	3,187	20.69%~55.20%	1,117	10,193
逾期365天以上	20,394	100.00%	20,394	14,948
合計	2,057,826		40,314	1,945,384
應收周轉天數	113年度			112年度
	81天			88天

06

其他溝通事項

其他與治理單位溝通事項

- 截至外勤工作結束日止，查核差異均已入帳
- 對繼續經營能力產生重大疑慮之事件或狀況：
截至外勤工作結束日止，本會計師對繼續經營假設未有產生重大疑慮
- 查核過程中未有重大特殊交易之情形
- 查核過程中未有遭遇重大困難之情形
- 尚未有與管理階層討論或信件往來之重大事項
- 查核過程中未發現內部控制有顯著缺失之情形
- 查核過程中未發現與貴公司之關係人有重大事項未接露之情形
- 查核過程中未發現疑似或已發生未遵循法令事項
- 截至外勤工作結束日止，並未發生與管理階層有意見不一致之重大事項
- 查核過程中未發現與治理單位(透過內部稽核)監督財務報導流程攸關之重大事項有異常之情形
- 貴公司治理單位對上述事項之了解、認知及因應措施？

07

重要法規更新

證券交易法第14條第6項修正條文

明定上市櫃公司應於章程訂明以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。

調整薪資或分派酬勞金額，得自當年度營利事業所得額減除之。



基層員工定義

「基層員工」係指非屬經理人且薪資水準低於一定金額者，前開「一定金額」由公司衡酌自身營運狀況及產業特性定之，惟不得低於「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」定義之基層員工薪資水準



內部控制制度

基層員工範圍應提董事會決議暨定期評估是否需進行調整，並納入內部控制制度中



章程修正期限

上市櫃公司最遲應於114年股東會修改公司章程

證券交易法第14條第6項常見問題(一)

中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法-定義之基層員工薪資水準為何

「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」定義之基層員工薪資水準由經濟部每年公告，例如若公告全時工時基層員工薪資水準為新台幣6.3萬元，則公司定義的全時工時基層員工至少應為「非經理人且薪資水準低於新台幣6.3萬元者」，但公司可提高所定義的「基層員工」薪資水準

此薪資水準經濟部將每年12月重新公告

基層員工是否包含控制及從屬公司員工

基層員工原則上為上市櫃公司自身(含總、分公司)所屬員工(經與證期局確認**包含海外分公司**)，惟公司可於章程明訂得包含一定條件之控制或從屬公司員工

公司對基層員工的定義應定期評估是否需進行調整，頻率是否有規定

證期局表示「定期」頻率為何，回歸公司內部控制制度規定

公司對基層員工的定義應定期評估是否需進行調整並「納入內部控制制度」，何意

證期局表示公司應將「基層員工的定義」、「多久要評估是否需調整」等明訂於公司的內部控制制度中(通常為薪工循環)，並依所定之內部控制制度規定辦理

經理人定義為何

即總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、其他有為公司管理事務及簽名權利之人

基層員工範圍要董事會決議，是否在113年底前就要決議

由於上市櫃公司最遲應於114年度修改公司章程，所以只要在股東會修改公司章程前經董事會決議即可，建議公司可以在董事會通過章程修正條文的同次會議通過基層員工範圍

證券交易法第14條第6項常見問題

第廿一條：「本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應按下列規定提撥之，但公司尚有累積虧損時，應先保留彌補數額：」
(一)員工酬勞不低於百分之十，前述提撥金額應保留不低於百分之五為基層員工酬勞。員工酬勞以股票或現金發放時，其對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之。
(二)董事酬勞為不高於百分之二，以現金發放之。」

何謂年度盈餘

「年度盈餘」比照員工酬勞計算方式，以扣除員工(含基層員工)、董監事酬勞前之稅前淨利計算，惟公司有累積虧損時，應先彌補虧損，再就其餘額計算之

一定比率可否為區間或上下限

「一定比率」可以是固定比率，也可以是區間或下限，三種方式擇一，不可以訂上限

另章程若係規定區間或下限者，其當年度提撥比率應經董事會決議

是否有修章範本，若未修正是否有罰則

即使公司選擇對基層員工採用分派「員工酬勞」方式，仍應於章程中明定分派予基層員工之一定比率；金管會已於問答集中提供章程修正條文參考範例

惟因證交法對此次修正條文並未訂定罰則，故證期局長官先前對外表示公司若不修改公司章程，沒有罰則，但社會觀感不佳

章程參考範例如下：第 X 條：公司年度如有獲利，應提撥 00% (或 00 元) 為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額(第一項)。(上市上櫃公司適用)公司年度如有獲利，應提撥 00% 為基層員工調整薪資或分派酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補(第二項)。

發放方式是否有限制

發放方式無限制，回歸公司薪資報酬政策，作為獎金或調整固定薪資或兩者併行均可

KY公司是否適用證交法第14條第6項

證交法第14條修正條文適用對象不包含第一上市櫃公司及創新板之外國公司

與公司法第235-1員工酬勞是否相同

公司法第235-1範圍是「酬勞」，證交法第14條第6項範圍為「全部薪酬」，也就是包含「薪資」及「酬勞」，所以依據公司薪資報酬政策，兩者範圍可能重疊，例如公司可在章程原來規定的員工酬勞中明訂其中有多少應分派給基層員工，或獨立成兩項訂定；惟具體是否會包含公司法第235-1的員工酬勞，回歸公司薪資報酬政策

證券交易法第14條第6項常見問題 (三)

是否屬盈餘分配的一部份

為薪資費用，與盈餘分配無關。

若114年度修章，是否比照員工酬勞當初之處理，追溯至113年度盈餘開始適用

公司如於114年股東會依證交法第14條第6項規定修改公司章程，則自114年度起，如有年度盈餘，即應依修正後章程規定之提撥比率辦理基層員工酬勞分派或調整薪資，不影響113年度財務報告，與當初員工酬勞於105年度股東會先通過修章再報告104年度員工酬勞提列情形之規定不同

是否於年度盈餘產生年度估列應計薪資

回歸公司薪資報酬政策判斷，例如作為次一年度固定薪資調整，或依據當年度績效於次年度發放獎金(類似年終獎金)，或與員工酬勞合併，認列費用時點可能不同

是否影響年度個體財報揭露之薪資報酬政策

主管機關並未對上市櫃公司依財報編製準則於年度個體財報揭露薪資報酬政策的詳細程度有相關規定



Thank You



本文所提及之一部分或全部服務，依相關獨立性規範，可能無法對KPMG之審計客戶及其關係企業提供服務。

Some or all of the services described herein may not be permissible for KPMG audit clients and their affiliates or related entities.



kpmg.com/tw

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

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

© 2024 KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Document Classification: KPMG Confidential