

家族辦公室季刊

2026年秋季號 | No.35

傳承永續

亞太洞察：打造前瞻未來的家族企業

— 彌合差距：亞太區家族企業如何因應AI轉型

— 人才發展、接班傳承與新世代接班準備度

家族稅務

繼承者們注意，大老婆條款三讀全面解析！

財富傳承

兄弟姊妹特留分走入歷史！從最新修法談遺產稅申報與財富傳承規劃



目錄

02 編者的話

03 傳承永續

04 亞太洞察：打造前瞻未來的家族企業

彌合差距：亞太區家族企業如何因應AI轉型

人才發展、接班傳承與新世代接班準備度



10 專家專欄

11 家族稅務

繼承者們注意，大老婆條款三讀全面解析！

15 財富傳承

兄弟姊妹特留分走入歷史！從最新修法談遺產稅申報與財富傳承規劃



18 國際觀點

19 創投脈動：2026 Q2全球創業投資分析

21 家族時事瞭望

24 家族辦公室

28 服務團隊



編者的話

面對科技快速演進、世代交替與法制環境變動，家族企業與高資產家族正同時迎來轉型與傳承的雙重考驗。一方面，人工智慧（AI）重塑產業競爭規則，企業必須重新思考治理、人才與接班能力，才能將科技投入轉化為長期價值；另一方面，近期我國繼承法制的調整，也進一步影響傳承者財產配置的方式。企業如何持續成長，家族如何有序承接，彼此牽動，唯有及早整合規劃，才能為跨世代永續奠定穩健基礎。

從企業未來競爭力來看，根據KPMG全球發布的《亞太洞察：打造前瞻未來的家族企業》指出，亞太家族企業擴大AI應用的動能雖高於全球平均，但仍有相當比例停留在試點階段。文章強調，真正的挑戰並非取得技術，而是能否建立清楚的治理架構、可信賴的數據基礎、兼具技術與商業思維的人才，以及可衡量的應用目標，將一次性的實驗轉化為可複製、可持續的企業能力。換言之，下一階段的競爭焦點，已從「是否使用AI」轉向「是否有能力治理AI」，並使其真正融入核心流程、創造商業價值。

報告同時提醒，科技轉型的成敗最終仍取決於「人」。家族企業若只投資工具，卻未同步培養具備策略、創新與領導能力的人才，AI便難以成為跨世代的成長引擎。尤其在接班議題上，對下一代有信心，並不等於已完成接班準備；企業應以客觀標準、職務歷練與董事會定期檢視，取代僅憑血緣或熟悉感的判斷，並適時導入外部專業經理人，形成「家族+專業」的混合式領導模式。這篇報告提供讀者的重要啟示是：未來十年的關鍵，不只是導入多少科技，而是家族能否建立足以駕馭科技、推動轉型並承接責任的人才與治理體系。本期季刊摘要此系列文章重點供讀者參考。

在財富傳承與制度環境方面，兩篇修法文章反映我國繼承制度正朝向稅負公平與尊重財產自主的方向調整。第一篇解析俗稱「大老婆條款」的《遺產及贈與稅法》修正。新制針對被繼承人死亡前二年內贈與配偶、各順序繼承人及其配偶的擬制遺產，改由受贈人依比例負擔稅額，並以受贈財產為限，改善過往可能出現「未受益卻需繳稅」的不合理情形；同時調整配偶剩餘財產差額分配請求權的計算，並透過取消分期繳納門檻、允許以遺產存款繳稅及特定不動產抵押等措施，增加納稅與資金籌措的彈性。另一篇則說明修法對於兄弟姊妹特留分刪除後的影響。然修法刪除的是特留分，而非兄弟姊妹的法定繼承權；若未預立遺囑，兄弟姊妹在符合順位時仍可依法繼承，但有合法有效遺囑時，已不得再以特留分受侵害為由請求扣減。這項改變提升了單身族、頂客族、高資產家庭、再婚家庭及多元家庭關係的財產配置空間，卻不代表稅負必然降低。受益人身分、扣除額適用、財富集中後的二次繼承、股權分配與家族和諧，仍須整體評估。

無論是面對科技與人才轉型，或因應繼承制度變革，核心都在於及早辨識風險、建立治理並主動規劃。期盼相關內容能協助讀者從趨勢與修法中掌握行動方向，讓企業競爭力、家族意願與財富永續得以相互連結，為跨世代的穩健發展奠定基礎。👨👩👧👦



洪銘鴻

KPMG安侯建業
家族辦公室主持會計師
rhung@kpmg.com.tw



莊鈞維

KPMG安侯建業
家族辦公室主持會計師
ethanchuang@kpmg.com.tw



傳承永續

亞太洞察：打造前瞻未來的家族企業

家族企業是亞太地區（**ASPAC**）經濟的重要支柱，而影響其未來發展的力量正迅速改變。

KPMG全球（**KPMG Global**）6月份正式發布《2026 全球家族企業調查報告》（請見[家族辦公室季刊 No.34](#)），總結出六項關乎家族企業未來發展的重點核心結果，包含：

- 一、對企業策略的信心與務實主義
- 二、家族企業內在優勢依然強大
- 三、組織結構迎來根本性轉變
- 四、AI治理存在顯著落差
- 五、人才與能力缺口加劇
- 六、整體風險準備度不足

近期**KPMG**全球推出《亞太洞察：前瞻未來的家族企業》（**ASPAC Perspectives: Future-ready Family Businesses**）系列觀察，結合了**KPMG**《2026 全球家族企業調查報告》以及亞太地區相關數據，探討亞太區的家族企業如何加速導入人工智慧（**AI**）、培育新世代接班領導人，並在日益複雜的風險環境中強化企業韌性。

這些洞見共同揭示了家族企業如何為長期成長、永續傳承及競爭優勢做好布局。本期季刊摘錄二篇重點報告觀察重點。



歡迎下載瀏覽：《2026全球家族企業調查報告》

[Download](#)

彌合差距： 亞太區家族企業 如何因應AI轉型



AI真正的挑戰不是技術，而是落地

全球約44%、亞太約42%的家族企業仍停留在試點推動（Pilots）階段。原因並非技術不足，而是家族企業習慣：

- 長期審慎決策
- 要求驗證後才擴大投資
- 重視聲譽與資產保全

對家族企業而言：

- AI已不是選項，而是競爭力來源。
- 家族企業最大的風險不是導入太快，而是「試驗太久」。
- 未來領先企業將從「使用AI」進化到「治理AI」。

在亞太地區，家族企業推動人工智慧規模化應用的速度，已超越全球同業。然而，區域平均數據掩蓋了企業之間的顯著差異。根據KPMG《2026 全球家族企業調查報告》，該研究涵蓋全球1,927家家族企業，其中包括亞太地區577家企業，顯示正在擴大AI應用規模的企業，與仍處於試點或研究階段的企業之間，差距正逐漸拉大。

KPMG《Global AI Pulse Q1 2026》調查亦發現，未來十二個月內，亞太地區的AI投資預計將高於全球平均水準。在家族企業中，也呈現相同趨勢：45%的亞太家族企業認為「AI導入與治理」是其最重要的短期挑戰，而全球平均比例則為38%。

然而，亞太各市場的AI導入速度並不一致，而是受到市場環境、政策架構、法規要求、政府獎勵措施以及人才與能力取得等多重因素影響。整體而言，亞太地區家族企業大致可分為三種類型：

- **規模化導入者（Scalers）**：已將AI應用擴展至企業多個業務領域，並積極創造商業價值。
- **試點推動者（Pilots）**：正在特定部門或應用場景中測試AI技術，評估其效益與可行性。
- **研究觀望者（Researchers）**：仍處於研究與規劃階段，持續觀察技術發展並評估投資方向。

這些不同的發展階段反映出亞太家族企業在AI轉型旅程中的成熟度差異，也凸顯企業在把握創新機會與建立長期競爭優勢方面面臨的挑戰與選擇。

為何許多家族企業仍停留在「試點推動階段」

全球仍有**44%**的家族企業，以及亞太地區**42%**的家族企業處於AI試點推動階段。這意味著許多企業其實已接近規模化應用，但尚未跨越最後一道門檻。

這反映了家族企業一貫的重大投資決策模式：**傾向以較審慎的態度進行評估、拉長決策時間，並在大規模投入之前，先透過實證驗證成效。**

然而，風險在於試點推動階段可能被無限延長。隨著AI技術快速進步，以及率先完成規模化部署的企業持續累積優勢，長期停留在試點模式的成本正不斷增加。

世代交替也影響AI投資意願

企業所處的接班階段，同樣會影響其風險承擔意願。

在亞太地區：

- **33%**的由創辦人主導企業已完成大規模導入AI。
- **第二代與第三代家族企業的比例則降至26%。**

不過，當企業進一步完成世代傳承，並建立更成熟的治理架構與執行能力後，對AI的信心往往會再次提升。因此，在較後世代的家族企業中，AI規模化應用比例可達**35%**。

企業規模與資本實力同樣重要

企業規模及資本取得能力，也是影響AI導入的重要因素。

許多中型家族企業必須自行承擔AI投資所需的全部成本，卻不像上市公司擁有較大的資產負債表彈性與融資能力，因此推動速度往往較慢。

相較之下：

- **年營收超過10億美元的企業中，有40%已實現AI規模化應用。**

這顯示充足的資本資源，能夠協助企業更快投入技術建設、人才培育及組織轉型。

從「試點」邁向「規模化導入」的關鍵

對於希望從**Pilots (試點推動者)**轉型成**Scalers (規模化導入者)**的家族企業而言，真正的挑戰往往不在技術本身。

更重要的問題包括：

- 是否建立了適當的**AI治理架構 (Governance Frameworks)**
- 是否擁有足夠且可信賴的**數據基礎 (Data Readiness)**
- 是否具備能夠安全且有效運用AI的人才與能力**(Talent & Capability)**
- 是否能將**AI應用與商業目標緊密結合**，創造可衡量的價值

換言之，決定AI規模化成功與否的關鍵，已不再是是否擁有技術，而是企業是否具備完善的治理機制、數據基礎與組織能力，能夠將AI安全且有效地轉化為商業成果。

治理：推動AI規模化的關鍵機制

治理 (Governance) 是亞太地區AI發展中最值得關注的議題之一。

在亞太地區，已有**25%**的家族企業建立了**AI治理框架 (AI Governance Frameworks)**，高於全球平均的**22%**；此外，另有**42%**的家族企業正積極規劃與建置相關治理機制。

縮小差距 (Closing the Gap)

對於仍處於**試點推動階段 (Pilots)**的企業而言，邁向**規模化導入者 (Scalers)**的關鍵，未必在於引進更多AI工具，而是在於**如何將實驗成果轉變為可複製、可持續的企業能力**。

這代表企業需要：

- 將試點專案導入核心及優先業務流程
- 在擴大部署前建立完善的AI治理機制
- 提升高品質且可信賴的數據取得能力
- 培養兼具技術與商業思維的AI人才
- 建立安全且符合商業價值的AI管理能力

換句話說，下一階段競爭的焦點將不再是「是否使用AI」，而是：

企業是否具備將AI穩定、有效且可持續地融入組織運作的能力。

對亞太家族企業而言，真正的挑戰已從技術導入轉向組織轉型。那些能夠將治理、人才、數據與商業策略結合的企業，將更有機會把AI從單一創新工具，轉化為跨世代的成長引擎與競爭優勢。



瀏覽全文

[AI transition and implementation readiness](#)



人才發展、接班傳承 與新世代接班準備度

將人才潛力轉化為未來的領導力



雖然亞太區家族企業普遍將AI視為未來十年的首要議題，但KPMG認為：真正決定未來競爭力的，不是能否導入AI，而是是否擁有能善用AI的人才與領導者。

超越AI：為何投資人才將成為家族企業下一波成長的動能

如果問一家家族企業，未來十年最擔心的是什麼，AI很可能名列榜首。亞太地區的家族企業確實應嚴肅看待AI；然而，KPMG《2026 全球家族企業調查報告》提出：未來十年真正困難的，不是建置科技，而是培養企業內部及家族內部的人才，使其有能力妥善運用科技。

能力缺口

AI已成為家族企業議題的核心；針對亞太地區577家家族企業所做的KPMG《2026 全球家族企業調查報告》調查證實了這一點。真正可能界定未來十年的挑戰，不在於家族企業投入多少資金發展AI，而在於能否建立、培育並投資於包括家族成員在內的人才。

亞太地區家族企業認為，最大的技能與能力缺口是AI策略與導入（45%）。但緊接其後的兩項明顯都與「人」有關：策略規劃與企業家思維的培養（33%），以及人才領導力（29%）。

若聚焦於人才相關挑戰，首要關切是建立未來所需的技能與能力（38%）；其他重要議題包括吸引優秀外部人才（34%）、提升現有人員技能及推動再培訓（33%），以及下一代的接班人能力培養（31%）。這些都是人才管理問題，而非科技問題。

代表家族企業已開始從「技術投資」轉向「人才投資」。

董事會已開始重視此議題

當被問及未來兩至三年預計納入董事會議程的風險領域時，亞太家族企業將人才吸引與留任、網路安全與資料保護並列第二，均為41%；僅次於AI治理與策略的46%，並明顯高於接班與領導權轉移的31%。

逐步走向「家族+專業經理人」的混合式領導模式

投資未來管理能力，將是家族企業未來十年成功的關鍵；而最大的風險，似乎正來自人才投資不足，尤其是對家族人才的投資。亞太地區家族企業預期，到2035年將更普遍採用家族成員與外部專業經理人共同領導的混合模式，並將其視為首選管理架構。

有信心，不代表已準備就緒

家族企業應保持審慎，因為其對下一代接班準備程度的信心，與實際佐證並不總是一致。當受訪者以0至10分評估下一代接任領導職務的準備程度時，中國與印度的信心最高，分別有67%與61%的企業給出9分或10分。然而，日本（7%）與南韓（12%）在治理數據上最積極轉向專業及混合式領導，對下一代就緒度的信心卻遠低於其他市場。

那些最積極培養專業經理人、建立非家族領導體系的市場（例如日本、韓國），反而對下一代接班人的準備度最沒有信心。相反地，那些經營權仍高度集中在家族手中的市場（例如中國、印度），對下一代接班人的信心最高。由此或可推測，對接班人的信心常來自親近感與血緣關係，而非客觀能力的證明。如果未來十年家族企業最重要的課題是人才發展與培育，那麼家族企業就不能再只憑親屬關係來判斷接班人是否準備好了。

若家族企業將未來十年主要視為AI投資挑戰，長期下來可能承受相應影響。AI採用與治理之所以成為最受矚目的關切，正因它最新、也最不熟悉。人才管理則較少受到關注，問題更難處理，影響卻更為深遠，因為它決定AI投資能否由企業與家族都信任的人才妥善運用。

從數據可歸納出五項行動：

- 1.將AI能力與接班培育一起規劃
- 2.董事會要定期檢視接班人發展
- 3.用客觀證據取代「家人覺得可以」
- 4.刻意設計混合領導架構
- 5.投資人才勝於單純投資科技 



瀏覽全文

Talent, succession and next generation readiness



專家專欄

家族稅務

繼承者們注意，大老婆條款三讀全面解析！



葉建郎
KPMG安侯建業
稅務投資部執業會計師
aaronyeh@kpmg.com.tw



林健生
KPMG安侯建業
稅務投資部協理
vincentlin@kpmg.com.tw

財政部為落實憲法法庭民國（下同）113年憲判字第11號判決意旨，避免繼承人須以其繼承遺產繳納被繼承人死亡前2年內贈與配偶財產（下稱擬制遺產）之遺產稅。財政部除前以114年7月28日台財稅字第11404557320號訂定《被繼承人死亡前二年內贈與配偶之財產併計遺產總額課徵遺產稅稽徵作業處理原則》，作為修法前之過渡性規則外，所擬具《遺產及贈與稅法》部分條文修正草案，業經立法院於115年8月21日三讀通過，總統115年9月11日

修正公布，茲臚列修正重點如次頁表格，此次修法，有關擬制遺產之稅負歸屬及負擔方式，可避免繼承人「未受益卻需繳稅」之不合理現象，而為防堵被繼承人配偶在修法前藉拋棄繼承，規避擬制遺產稅額，同時也訂有「溯及適用條款」，明定自憲法法庭判決（113年10月28日）起自該法修正之條文施行前發生死亡事實之案件皆適用修法規

定。

修正重點

擬制遺產之納稅義務人 (第6條第3項)	- 增訂被繼承人死亡前二年贈與配偶、各順序繼承人及其配偶之財產（擬制遺產）併計遺產總額課稅者，按各受贈財產占遺產總額比例計算之遺產稅額，以各受贈人為納稅義務人。 - 以受贈財產為限負繳納義務。
遺產稅納稅義務人範圍 (第6條第1項及第4項)	- 刪除遺囑執行人為遺產稅納稅義務人之規定，定明遺產稅納稅義務人依序為繼承人及受遺贈人、遺產管理人，並以被繼承人遺產為限負繳納義務。 - 增訂有遺囑執行案件，得由遺囑執行人代納稅義務人辦理申報、繳納遺產稅及申請復查相關事項之規定。
溯及適用條款 (第6條第5項)	自中華民國113年10月28日起至本法115年8月21日修正之條文施行前發生死亡事實之案件，被繼承人之配偶拋棄繼承或喪失繼承權者，適用上述擬制遺產比例計算規定。
配偶剩餘財產之計算 (第17條之1第2項及第3項)	- 增訂計算配偶剩餘財產差額分配請求權扣除數額時，被繼承人死亡前2年內贈與配偶之財產，視為被繼承人現存財產。 - 增訂納稅義務人應實際給付依民法第1030條之1規定請求權金額之財產予被繼承人之配偶，前述配偶受贈財產不得作為納稅義務人履行該給付義務之財產之規定。
確定產權判決遺產稅申報起算日 (第23條第3項)	增訂被繼承人死亡後始經法院判決確定遺產權屬案件之申報期間及核課期間起算日規定。
申請分期繳納 (第30條第2項及第7項)	- 刪除遺贈稅應納稅額在新臺幣30萬元以上始可申請分期繳納之限制規定。 - 增訂繼承人得採多數決方式以遺產中之存款繳稅，以及受贈人申請以遺產抵繳或繳納擬制遺產稅額，應經全體繼承人同意，始得為之等規定。
應稅不動產抵押可移轉登記 (第41條第1項)	增訂納稅義務人同意以符合稅捐稽徵法第11條之1規定之應稅不動產設定抵押權予稽徵機關，得申請核發同意移轉證明書規定，以利籌措現金納稅。
滯納金回歸稅捐稽徵法 (第51條)	刪除滯納金加徵方式及逾期未繳移送強制執行規定，回歸依稅捐稽徵法規定辦理。

案例說明

K先生身故時，繼承人為配偶及2名成年子女；遺產總額5,000萬元（包含配偶受贈擬制遺產1,000萬元及其他

遺產4,000萬元）；配偶名下除擬制遺產外，無其他財產，遺產稅各項免稅額及扣除額為免稅額1,333萬元、配偶扣除額553萬元、直系血親卑親屬扣除額每人56萬元及喪葬費扣除額138萬元，則修法前後影響如下表：

計算項目	修法前	修法後
配偶剩餘財產差額分配請求權扣除額	1,000萬不計入K先生現存財產，故配偶可主張金額為2,000萬【=（4,000萬-0）÷2】	1,000萬計入K先生現存財產，故配偶可主張金額為2,500萬【=（4,000萬+1,000萬-0）÷2】
遺產稅額	864,000元【=（5,000萬-1,333萬-553萬-56萬×2-138萬- <u>2,000萬</u> ）×10%】	364,000元【=（5,000萬-1,333萬-553萬-56萬×2-138萬- <u>2,500萬</u> ）×10%】
遺產稅額負擔比例	由全體繼承人共同負擔100%稅款	■ 擬制遺產部分 - 納稅義務人：受贈人配偶 - 負擔稅額72,800元【=遺產稅稅額364,000×（1,000萬 / 5,000萬）】 ■ 其他遺產部分 - 納稅義務人：全體繼承人，包含配偶及2名子女 - 負擔稅額291,200元【=遺產稅稅額364,000×（4,000萬 / 5,000萬）】



KPMG觀察及建議

本次《遺產及贈與稅法》修法，對家族傳承影響至關重要，除明定有關擬制遺產之稅負歸屬及負擔方式，可避免繼承人「未受益卻需繳稅」之不合理現象外，而為防堵被繼承人配偶在修法前藉拋棄繼承，規避擬制遺產稅額，同時也訂有「溯及適用條款」，明定自憲法法庭判決（113年10月28日）起自該法修正之條文施行前發生死亡事實之案件皆適用修法規定。另被繼承人死亡前2年內贈與配偶的財產，在計算配偶剩餘財產差額分配請求權扣除數額時，視為被繼承人的現存財產，以合理對稱增加可扣除之金額，避免以往常見夫妻贈與致影響主張配偶剩餘財產差額分配請求權扣除之金額。

而本次修法新增納稅義務人以符合規定應稅不動產設定抵押權得申請核發同意移轉證明書，及刪除應納稅額30萬元以上始可申請分期繳納之門檻限制；同時增訂繼承人可採多數決方式，以遺產中的存款繳納稅款，增加合理繳稅彈性。不過，受贈人若要以遺產抵繳或繳納擬制遺產稅額，仍須取得全體繼承人同意。建議家族可儘早諮詢專業人員，以全盤瞭解本次修法影響，做好傳承租稅管理，也讓繼承更順遂。👨👩👧



財富傳承

兄弟姊妹特留分走入歷史！從最新修法談遺產稅申報與財富傳承規劃



張智揚
KPMG安侯建業
稅務投資部執業會計師
yangchang@kpmg.com.tw



童喻嬋
KPMG安侯建業
稅務投資部經理
btung@kpmg.com.tw

民國115年7月28日，立法院三讀通過《民法》第1223條修正案，刪除兄弟姊妹之特留分規定，並明定自公布後6個月施行。此次修法被視為我國繼承制度的重要變革，象徵我國繼承法制逐步朝向尊重被繼承人意願及強化遺囑自由原則之發展。

一、兄弟姊妹特留分刪除，臺灣繼承制度邁向遺囑自由

修法前，即使兄弟姊妹與被繼承人長期未有往來，仍得主張其應繼分1/3之特留分，使遺囑規劃效果受到限制；未來修法施行後，兄弟姊妹雖仍保有第三順位法定繼承人身份，但已不再享有特留分保障，被繼承人得透過合法遺囑，更自由地決定財產最終歸屬。

值得注意的是，本次修法刪除的是「特留分」，而非「繼承權」。若被繼承人未預立遺囑，且無第一、二順位繼承人時，兄弟姊妹仍得依法參與遺產分配。因此，本次

修法最大的意義在於提高遺囑效力，使財產傳承更能反映被繼承人的真實意願。

二、刪除的是特留分，不是兄弟姊妹的繼承權

許多人誤以為修法後兄弟姊妹將完全失去繼承權，事實並非如此。依現行《民法》第1138條規定，兄弟姊妹仍位列第三順位法定繼承人。換言之，當被繼承人無直系血親卑親屬（即子女、孫子女），且父母均已歿時，兄弟姊妹便依法享有繼承權。因此，新制施行後將產生以下兩大法律效果：

- **未預立遺囑**：兄弟姊妹仍依法律規定繼承遺產。
- **已預立有效遺囑**：兄弟姊妹不得再以特留分受侵害為由主張扣減

情況	修法前	修法後
未預立遺囑	兄弟姊妹依法定應繼分繼承	與修法前相同
有預立遺囑	兄弟姊妹仍可主張特留分（應繼分1/3）	兄弟姊妹不得再主張特留分

由此可知，本次修法的實質意義在於「提升遺囑的絕對效力」，而非改變法定繼承順序。被繼承人若欲將財產完整留給配偶、伴侶、特定親友或公益組織，仍必須事前「依法定要式」作成合法有效的遺囑，方能真正實踐個人的資產傳承意願。

三、遺產稅視角：兄弟姊妹並非當然享有遺產稅扣除額

從遺產稅角度觀察，兄弟姊妹是否享有扣除額，與是否具有繼承權並非完全相同概念。許多人常有誤解，以為只要被繼承人遺有兄弟姊妹，就能按人數申報遺產稅的親屬扣除額。依《遺產及贈與稅法》第17條第1項第5款規定，列報此項扣除額的核心前提在於是否具備「受被繼承人扶養」之事實。只要扶養事實明確，不論該兄弟姊妹最終是否為實際繼承人，皆可依法認列扣除額（按115年度規定，每人為新台幣56萬元，如為未成年人，尚可按其距成年之年數，每年加扣56萬元）。

此外，若符合受扶養資格之兄弟姊妹選擇拋棄繼承，相關扣除額亦不得適用。故實務上應妥善保存扶養事實、生活費支出及醫療照護等相關證明文件，以利遺產稅申報及後續核認。

四、新制誰最受惠？這四大族群，財產終於能自己全權作主！

兄弟姊妹特留分的刪除，標誌著我國繼承制度正式朝

「尊重遺囑自由」與「財產自主配置」邁出歷史性的一步。未來民眾得以依循自身真實意願，精準規劃財產的傳承對象與比例，徹底擺脫過去兄弟姊妹最低繼承保障的框架限制。特別是以下四大族群，將迎來前所未有的財產傳承彈性：

（一）單身族（無配偶、無子女）：財產可自由留給關係人，但受益人通常沒有親屬扣除額

本次修法對無配偶、無子女之單身族群影響尤為顯著。未來被繼承人可透過遺囑，自由將財產留給未婚伴侶、照顧者、親友或公益團體等，不再受兄弟姊妹特留分限制。

然而，從遺產稅角度審視，上述受遺贈人通常不具配偶、直系血親卑親屬、父母或受扶養兄弟姊妹等法定身分，因而無法適用相關親屬扣除額。換言之，雖然被繼承人得依其意願安排財產歸屬，但在遺產稅計算上，未必能享有與法定繼承人相同之租稅優惠。因此，遺囑自由的擴大並不代表遺產稅負必然降低，仍應事先評估整體稅務影響。

（二）頂客族（有配偶、無子女）：財產集中配偶可能引發第二次課稅

有配偶而無子女、且父母均已歿的頂客族，是此次修法另一個重要受影響族群。新制施行後，可透過遺囑將財產集中留給配偶，不再受兄弟姊妹特留分限制。

然而，從租稅角度觀察，若將財產全數集中於生存配偶名下，恐將引發「財富集中效應」的情形。亦即，被繼承人之財產於第一次繼承時移轉至生存配偶名下後，未來生存配偶死亡時，該等財產將再度併入其遺產總額課稅。倘若生存配偶本身已持有相當資產，則其遺產規模將進一步擴大，增加未來適用較高級距遺產稅稅率之可能性，進而產生較重之整體家族稅負。因此，除透過遺囑進行財產安排外，亦可評估搭配保險、信託、公益捐贈或生前逐步移轉等工具進行傳承。

（三）高資產家庭：傳承彈性提高，但更應留意整體稅負與股權安排

對高資產家庭而言，兄弟姊妹特留分的刪除，為家族治理與財富傳承注入了極大的規劃彈性。過去，即便被繼承人欲透過遺囑將家族企業股權、投資公司持股或核心資產，集中由特定繼承人承接，仍可能因兄弟姊妹主張特留分而面臨股權稀釋或經營權爭議。新制施行後，被繼承人得依其傳承意志，將資產集中配置予特定家族成員、家族控股公司或公益基金會等，有助於降低股權分散及經營權爭議風險。

然而，傳承自由度提高的同時，亦可能產生新的稅務規劃課題。例如，高資產家庭若透過遺囑將財產集中由單一配偶或子女承接，雖有助於維持家族控制權，卻可能造成財富過度集中，進而提高未來再次繼承時的遺產稅負擔；若受遺贈人為未婚伴侶、親友或其他非法定繼承人，亦可能因無法適用部分親屬扣除額，而增加整體稅負成本。因此，應同步評估家族控股架構、股權配置及跨世代傳承安排，以兼顧治理與租稅效率。

（四）再婚家庭及特殊家庭關係：遺囑自由提升，但更需兼顧家庭平衡

再婚家庭、同居伴侶、繼親子女或長期照顧者等特殊家庭關係，向來是財富傳承實務中最易衍生爭議的範疇。過去，即便被繼承人欲透過遺囑將多數財產配置予現任配偶、繼子女或長年隨侍在側的親友，仍可能因兄弟姊妹主張特留分，導致其照顧美意無法完全落實。新制刪除兄弟姊妹特留分後，被繼承人將可完全依據實質照顧需求與家庭關係，自

由決定財產的配置比例，顯著提升了遺囑的實質效力與傳承彈性。

此外，再婚家庭往往伴隨多元家庭成員及較複雜的資產結構，若僅以遺囑安排財產歸屬，卻未針對未來的資金來源、股權架構或信託機制進行事前布局，繼承人間仍易對資產之變現分配與管理權限產生嫌隙。因此，除預立遺囑外，亦可搭配保險、信託或家族資產管理工具進行整體規劃，以降低未來爭議風險。

五、遺囑自由提高，不讓遺產變遺憾，更不讓辜負變成欺負

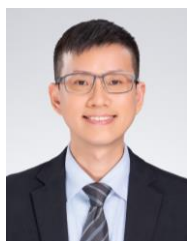
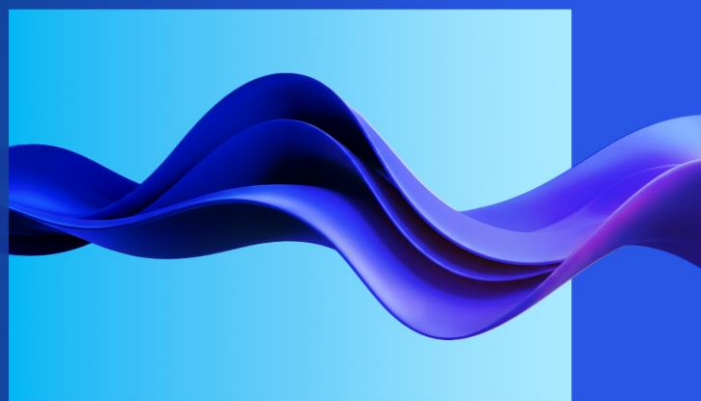
兄弟姊妹特留分的刪除，象徵我國繼承制度正式邁入遺囑自由的新時代。然而，特留分的消失並不代表遺產稅負必然降低，受益人身份、扣除額適用、財富集中效果及二次繼承等因素，仍將深刻影響最終傳承成果。

據此，建議及早檢視遺囑及既有傳承架構，並結合法律與稅務專業進行整體規劃，方能兼顧傳承意願、家族和諧與租稅效益，避免讓遺產成為爭議的起點，真正達成財富永續傳承的目標。正如傳承規劃實務常提醒的：「不要讓遺產變成遺憾，更不要讓辜負演變成欺負。」



國際觀點

創投脈動： 2026 Q2 全球創業投資分析



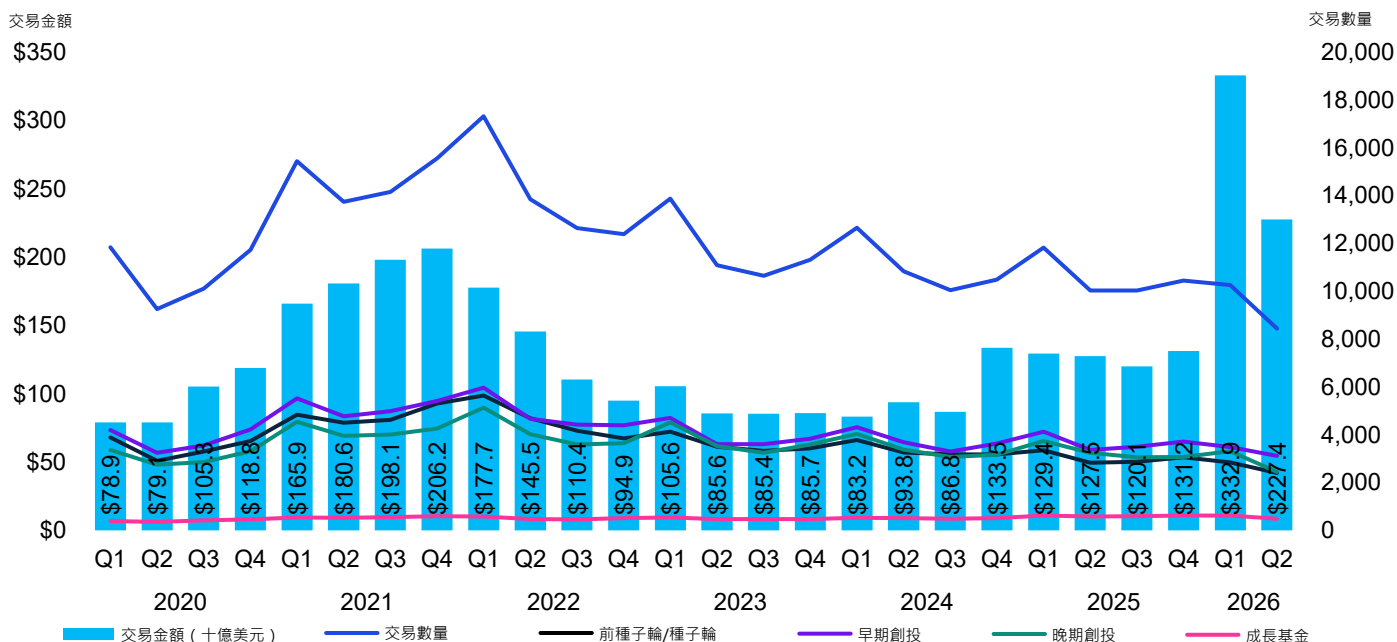
高鈺倫
KPMG 安侯建業
創新與新創服務團隊協同主持會計師
allenkao@kpmg.com.tw

AI巨額交易持續推升全球創投市場，年中投資額突破5,600億美元，創五年新高

合併今年前兩季表現，2026年上半年全球創投投資總額已達5,603億美元，明顯超越近年同期水準，創下五年新高。從資金流向觀察，美洲仍是第二季全球創投主力市場，投資額達1,500億美元，其中美國即占1,449億美元；亞洲投資額回升至508億美元，連續第四季增長，並

受中國多筆十億美元以上AI融資帶動；歐洲則以256億美元維持穩健表現。整體而言，資本正加速集中於具規模、技術領先與產業落地能力的企業，形成「總額維持高檔、資金高度集中」的市場格局。

圖、2020年至2026年Q2全球創投投資分析



資料來源：KPMG Venture Pulse 2026 Q2

產業吸引力方面，AI原生及垂直應用仍居首位，國防科技、太空科技、半導體與先進製造亦因地緣政治及技術自主需求受到青睞；此外，生技、健康科技與金融科技持續展現穩健動能，而量子運算等深科技雖商業化期程較長，仍因與AI及產業研發的長期應用潛力而獲得資本關注。

在本季報告中，KPMG研究了本季度創投市場發展情形，並探討各種全球及區域趨勢，其中的亮點包含：

一、AI持續主導全球創投市場，投資高度集中於領導企業

AI仍是2026年第二季創投市場最主要的資金流向。本季出現多筆百億美元等級融資案，包括Anthropic募資650億美元、Project Prometheus募資120億美元，以及中國DeepSeek募資74億美元。中國StepFun與ByteDance亦分別完成25億美元及30億美元融資。

除了大型語言模型之外，投資人也開始積極布局AI與垂直產業結合的應用場景。AI投資重心正由模型開發逐步延伸至能夠實際提升生產力與創造商業價值的解決方案，顯示市場已進一步進入產業化發展階段。

二、地緣政治風險升溫，國防科技與太空科技躍升投資焦點

隨著各國持續強化自主防衛能力及關鍵技術主權，國防科技（Defense Tech）、太空科技（SpaceTech）等技術受到全球投資人高度關注。

本季美國國防科技公司Anduril Industries募資50億美元，芬蘭太空情報公司ICEYE募資12億美元；歐洲亦出現多起無人系統、國防軟體、太空與衛星技術相關投資案。相較過去被視為較具敏感性的領域，國防科技如今已逐漸成為主流創投投資主題之一，並受惠於政府預算支持與長期戰略需求。

三、SpaceX創史上最大IPO，帶動全球退場市場創新高

2026年第二季全球退場市場出現歷史性突破。SpaceX於那斯達克完成史上最大IPO，募資金額達750億美元；在超額配售權全數行使後，募資總額進一步提高至857億美元，估值一度衝上1.9兆美元。市場同時高度關注Anthropic與OpenAI後續上市進程，未來大型AI企業的退場活動，將持續左右全球資本市場及創投生態發展。

KPMG觀察

從區域表現來看，全球創投資金持續向美洲集中，亞洲則受AI大型融資帶動而明顯回升，歐洲市場維持穩健。這反映投資人並未全面恢復風險偏好，而是將資本集中於具規模、技術壁壘與政策支持的標的。

企業創投（CVC）正成為支撐大型募資的重要力量。2026年第二季，全球CVC參與的創投交易金額達1,491億美元。面對AI帶來的產業重塑，大型企業愈加重視透過投資或併購，加速取得具成熟技術、完成概念驗證，且可直接整合至企業營運的外部創新能力。

展望2026年第三季，AI預計仍將是全球創投市場最重要的成長動能。隨著AI技術逐漸從模型開發走向產業應用，投資焦點將進一步延伸至機器人（Robotics）、具身智慧（Embodied AI）、自主系統（Autonomous Systems）及各類產業專用AI解決方案。投資人關注的重點，也將從單純技術能力轉向可規模化落地與創造商業效益的應用模式。在地緣政治局勢持續緊張的背景下，國防科技預期仍將維持高度活躍，特別是自主載具、無人機、國防軟體、太空通訊及衛星情報等領域。此外，金融科技在拉丁美洲與非洲仍具強勁發展潛力，而健康科技與生技領域也有望維持穩定投資動能。👥





時事瞭望

家族感情再好，為什麼仍需要治理制度？

摘錄自家族治理評論雜誌 | 2026.9.15

透過家族憲章，可將家族的期待轉化成家族成員間可以共同理解、長期遵循的規則，同時家族憲章中的重要原則，亦可與公司章程及股東協議等內容銜接，讓家族治理的理念化為可具體落實的制度。 [閱讀全文](#)

報告：家族企業選好接班人不等於傳承

特殊資產傳承為關鍵

摘錄自中央社 | 2026.9.14

家族企業傳承能否順利成功的關鍵之一，在於創辦人「特殊資產」如何傳承，特殊資產包含創辦人個人影響力、聲譽、專業知識、家族影響力、政商關係等。香港中文大學榮休教授范博宏表示，華人家族企業在思考傳承議題時，應從權力交接與人事安排的重點，轉為如何把不易傳承的特殊資產予以制度化與組織化。 [閱讀全文](#)

最新研究：亞洲最富裕家族公益慈善模式具鮮明特色 逾九成財富由首兩代掌握 95%家族仍控制創富企業

摘錄自經濟日報 | 2026.9.8

研究指出，全球富裕家族在公益慈善範疇雖有許多相似之處，但亞洲家族則擁有幾項較鮮明的特色，包含一、亞洲富裕家族財富累積時間較短；二、亞洲家族普遍仍掌握創造其財富企業的控制權；三、各地富裕家族的資助重點大致相仿；四、公開披露捐贈實際成效的家族仍然不多。 [閱讀全文](#)

世界最富家族「5大致富法則」：財富真正的護城河不是複利，不是投資，是「這個」

摘錄自BAZAAR雜誌 | 2026.9.2

200多年來的羅斯柴爾德家族歷史，揭示了5個值得借鏡的致富思維，至今仍讓世人獲得深刻啟發，包含：一、真正值錢的是「資訊」；二、不把所有財富押在同一個地方；三、要站到「錢一定會流過的地方」；四、財富真正的護城河是「信用」；五、致富只需要一代，守富需要一套制度。 [閱讀全文](#)

沒人接班 日企驚爆轉讓潮 中小企併購案20年增十倍

摘錄自經濟日報 | 2026.9.1

在日本，由於人口萎縮及年輕世代的觀念改變，子女繼承家族事業的傳統已式微。去年的日本，約有1.3萬至1.4萬件併購交易，代表著為了確保事業的存續，企業主正在家族繼承的選擇外，思考員工繼承和併購的可能性。 [閱讀全文](#)

家族辦公室規模與數量齊增長 邁向專業化管理

摘錄自商傳媒 | 2026.8.4

在全球財富集中化與世代交替的趨勢下，管理富豪家族資產的「家族辦公室」數量與規模已日漸增加，管理模式亦逐漸朝向投資委員會、獨立董事會等專業化架構發展。此外，在投資策略的組合方面，更偏好全球多元化的布局。 [閱讀全文](#)

司徒達賢：放手讓接班人出去被客訴，重點是要做快樂的人

摘錄自天下雜誌 | 2026.8.4

當家族企業歷經一、二代，即將邁入第三代接班的關卡時，通常都會面臨到產業與組織的老化問題，應如何培養三代，才能讓企業延續？政大企家班總導師司徒達賢建議，第一、讓接班人先去別人公司從基層做起；第二、鼓勵接班人先創業。他進一步表示，若第三代沒有承接意願，企業主也不必死守傳統的「接班」框架。[閱讀全文](#)

臺灣愈來愈多超級富豪家族「錢進」這國 財富狂增率也曝光

摘錄自自由時報 | 2026.7.29

為了財富保值及增值、拓展國際業務，以及後代繼承財富的考量，臺灣超級富豪在新加坡投資有明顯增加的趨勢。在這股財富轉移的潮流背後，專家觀察到，臺灣的富豪家族正從創造財富轉向財務制度化，以構建能夠世代相傳、保值增值的財富系統。[閱讀全文](#)

交棒這門課1》企業交棒為何總是卡住？創辦人退場藏著四道坎

摘錄自民報 | 2026.7.20

創辦人要完成交棒，往往要先破除四個關卡：第一是有關權力、資產與未來角色的「敏感度」；第二是不相信下一代或專業經理人可以接住公司的「不放心」；第三是個人面臨退場的「失落感」；以及第四是不知如何建立讓交棒真正落地的制度，即「缺制度」。[閱讀全文](#)

交棒這門課2》遺囑定不了江山 股權分散才是經營權危機

摘錄自民報 | 2026.7.20

交棒向來不僅僅是「誰來接」的問題而已，遺囑雖可讓創辦人指定接班人並做到財產分配，卻仍須搭配股權規劃，才能讓接班人獲得實質控制權及經營權。[閱讀全文](#)

交棒這門課3》什麼都想要最危險 家族企業交棒前先學取捨

摘錄自民報 | 2026.7.20

許多企業主在交棒時，對於子女未來的生活保障與企業發展通常會有多重期待，其中往往牽涉複雜的法律、稅務、治理與家族關係等議題。專家提醒，傳承不怕沒工具，重要的是需先取捨交棒目標的優先順序，否則恐將引發家族未來的矛盾。[閱讀全文](#)



家族辦公室

活動精彩回顧

KPMG家族辦公室小聚

家族傳承，從來不只是守護資產，更在於如何在家族發展各階段承先啟後，延續家族核心價值、實踐企業轉型落地，持續開創永續成長的新局。

為了讓家族成員能在輕鬆愉快的氛圍中進一步建立互動情誼，同時，協助大家對家族傳承相關的重要議題建立更全面的觀點與思考，KPMG安侯建業家族辦公室於2026年7月27日舉辦別開生面的家族辦公室小聚活動。

當天除溫馨的餐敘聯誼外，亦特別安排兩場精緻的專題分享，分別邀請KPMG安侯企管李威陞執行副總分享「ERP轉型戰略：接棒關鍵時刻 讓企業走得更遠」，以及兩位家事法律領域專家分享「婚姻、財產與傳承的人生法律地圖」。KPMG安侯建業周寶蓮審計部營運長、吳政諺專業策略長、家族辦公室莊鈞維及洪銘鴻主持會計師、郭士華資深執業會計師、黃泳華審計部副營運長、蔡孟娟執業會計師以及畢馬威財務諮詢陳傑曦董事總經理等多位亦撥冗出席與現場來賓進行交流。當天與會的家族成員間也把握機會相互請益、聯繫感情，現場交流熱絡，活動圓滿成功。👥



KPMG家族辦公室小聚活動，讓家族成員在輕鬆氛圍中，汲取有關企業轉型及家事法律之重點內容。

【KPMG 知識音浪】 家族辦公室專題



7月3日 | EP534

為什麼家族辦公室正夯？從稅制優勢、資產管理到傳承規劃，臺灣與新加坡專家來解密！

全球經貿環境劇烈變動，加上亞資中心政策推動，高資產家族對財富管理的思維逐漸轉變！

- 除了累積財富，也重視跨境投資、稅務合規及傳承規劃，掀起一股設立家族辦公室熱潮。
- 新加坡家族辦公室為何受到許多高資產家族青睞？揭曉稅務優惠及關鍵優勢！
- 新加坡推出可變資本公司（VCC）有哪些獨特魅力？拆解三大制度特色！
- 臺灣推動家族辦公室有哪些發展方向？與新加坡相比，制度與稅制哪裡不一樣？
- 臺灣高資產家族在新加坡設立家族辦公室，需留意哪些跨境稅務與傳承風險？

KPMG Podcast
知識音浪 Ep.534

KPMG安侯建業 家族辦公室 洪銘鴻 主持會計師
KPMG新加坡所 家族辦公室與私人客戶服務 周美思 合夥人

為什麼家族辦公室正夯？從稅制優勢、資產管理到傳承規劃，臺灣與新加坡專家來解密！

- 全球經貿環境劇烈變動，加上亞資中心政策推動，高資產家族對財富管理的思維逐漸轉變！
- 除了累積財富，也重視跨境投資、稅務合規及傳承規劃，掀起一股設立家族辦公室熱潮。
- 新加坡家族辦公室為何受到許多高資產家族青睞？揭曉稅務優惠及關鍵優勢！
- 新加坡推出可變資本公司（VCC）有哪些獨特魅力？拆解三大制度特色！
- 臺灣推動家族辦公室有哪些發展方向？與新加坡相比，制度與稅制哪裡不一樣？
- 臺灣高資產家族在新加坡設立家族辦公室，需留意哪些跨境稅務與傳承風險？

00:00 20:26

[點此收聽](#)

8月14日 | EP546

傳承談新學院特輯番外篇 –

傳的是人，更是心！用 5W1H 拆解家族傳承的核心價值

一代創業、二代接班、三代延續！家族企業真正要傳承的，不只是財富，而是家族的價值觀、核心思想與責任感。

傳承從來不是交棒那一刻才開始，而是從下一代出生後，就開啟的旅程。

陪伴大家多年的「傳承談新學院特輯」主持人KPMG安侯建業家族辦公室資深執業會計師郭士華要迎向新的人生階段了！

特別感謝大家一路以來的支持！本節目將帶領大家透過 5W1H 回顧家族傳承的初心，用實際案例探索傳承的真義。

- Why：為什麼要傳承？
- What：要傳承什麼？
- Who：要傳給誰？
- When：何時啟動傳承？
- Where：家族成員要擔任什麼角色？
- How：如何做好傳承？

傳承，傳的不只是財富，傳的是人，更是心。

工具只是方法，真正的核心在於傳心。

「傳承談新學院特輯」未完待續，我們將持續陪伴家族思考傳承課題，歡迎密切鎖定KPMG知識音浪！



KPMG Podcast
知識音浪 Ep.546

KPMG安侯建業
家族辦公室
郭士華 資深執業會計師

傳承談新學院特輯番外篇 -
傳的是人，更是心！用 5W1H 拆解家族傳承的核心價值

- 💛 一代創業、二代接班、三代延續！家族企業真正要傳承的，不只是財富，而是家族的價值觀、核心思想與責任感。
- 🗣️ 傳承從來不是交棒那一刻才開始，而是從下一代出生後，就開啟的旅程。
- 👤 陪伴大家多年的「傳承談新學院特輯」主持人KPMG 安侯建業家族辦公室資深執業會計師郭士華要迎向新的人生階段了！
- 💡 特別感謝大家一路以來的支持！本集節目將帶領大家透過 5W1H 回顧家族傳承的初心，用實際案例探索傳承的真義。

- 💡 Why：為什麼要傳承？
- 💡 What：要傳承什麼？
- 💡 Who：要傳給誰？
- 💡 When：何時啟動傳承？
- 💡 Where：家族成員要擔任什麼角色？
- 💡 How：如何做好傳承？

👤 傳承，傳的不只是財富，傳的是人，更是心。

💖 工具只是方法，真正的核心在於傳心！

🗣️ 「傳承談新學院特輯」未完待續，我們將持續陪伴家族思考傳承課題，歡迎密切鎖定KPMG知識音浪！

00:00 | 20:26

[點此收聽](#)



服務團隊

KPMG安侯建業 家族辦公室

KPMG家族辦公室係以家族為核心，協助家族成員思考家族與事業傳承及接班有關的重大議題；同時，我們協助家族建構專屬的溝通平台，以豐富的實務經驗及獨立的角度，從家族整體最大利益與家族成員進行互動與溝通，協助凝聚家族共識，發展傳承策略，使家族繁榮昌盛、基業長青。

家族辦公室服務團隊從治理、成長、傳承、財富管理到家族慈善，提供涵蓋財務、會計、稅務、法律、顧問等符合家族客戶需求之服務，包括：

家族財富管理與風險管理政策

- 家族的融資規劃與政策
- 家族資產所有權的架構安排（含境內、境外投資公司的規劃）
- 家族的資產流動性管理
- 家族資產管理政策的規劃與建置
- 家族資產的盈餘分潤政策
- 跨國資產的稅務治理
- 家族創投或私募基金的設立

家族稅務與法律

- 家族稅務治理
- 家族事業的整體稅務安排
- 信託規劃與安排
- 家族成員的保險政策
- 遺囑安排
- 家族協議文件（例：股東協議書...）
- 家族成員的國籍稅務梳理

家族公益

- 信託（境內、境外）與基金會的設立諮詢
- 家族社會企業之運作

家族治理

- 家族憲法的規劃與制定
- 家族治理機制
- 家族議會之運作規劃
- 家族事業所有權傳承機制（如控股公司、基金會及信託等規劃）
- 家族與事業的溝通機制
- 家族事業的持股政策
- 家族成員進入事業的遴選與評估機制
- 家族決策與溝通機制

事業的成長與傳承

- 接班人養成藍圖
- 企業成長與轉型策略
- IPO的規劃與相關服務
- 併購與重組



家族辦公室服務團隊

**洪銘鴻**

家族辦公室主持會計師
+ 886 2 8101 6666 ext. 11161
rhung@kpmg.com.tw

**莊鈞維**

家族辦公室主持會計師
+ 886 2 8101 6666 ext. 05797
ethanchuang@kpmg.com.tw

**陳永祥**

家族辦公室協同主持會計師
+886 7 213 0888 ext. 10653
echen25@kpmg.com.tw

**尹元聖**

審計部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 11139
jasonyin@kpmg.com.tw

**吳能吉**

稅務投資部副營運長
大南方家族辦公室主持會計師
+886 7 213 0888 ext. 07178
aikeywu@kpmg.com.tw

**黃泳華**

審計部副營運長
審計部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 07207
mhuang5@kpmg.com.tw

**葉建郎**

稅務投資部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 06767
aaronye@kpmg.com.tw

**簡思娟**

審計部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 05573
yhchien@kpmg.com.tw

**蔡文凱**

稅務投資部會計師
+886 4 2415 9168 ext. 04581
ktsai@kpmg.com.tw

**謝秋華**

審計部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 06477
ehsieh@kpmg.com.tw

**張智揚**

稅務投資部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 12349
yangchang@kpmg.com.tw

**蔡孟娟**

審計部執業會計師
+886 2 8101 6666 ext. 11243
mavistsai@kpmg.com.tw

**蘇彥達**

臺南所所長
+886 6 211 9988 ext. 07447
terrysu@kpmg.com.tw

家族辦公室服務團隊



賴偉晏

顧問部營運長

+886 2 8101 6666 ext. 16208

wlai1@kpmg.com.tw



張維夫

畢馬威財務諮詢股份有限公司
董事

+886 2 8101 6666 ext. 05185

vwchang@kpmg.com.tw



劉彥伯

顧問部執行副總經理

+886 2 8101 6666 ext. 05653

abelliu@kpmg.com.tw



朱源科

畢馬威財務諮詢股份有限公司
董事

+886 2 8101 6666 ext. 08432

jchu6@kpmg.com.tw



陳其愷

顧問部執行副總經理

+886 2 8101 6666 ext. 08703

kylechen@kpmg.com.tw



陳傑曦

畢馬威財務諮詢股份有限公司
董事總經理

顧問部副營運長

+886 2 8101 6666 ext. 13372

jessechen@kpmg.com.tw



林泉興

安侯永續發展顧問股份有限公司
執行副總經理

+886 2 8101 6666 ext. 13974

Sam.Lin@kpmg.com.tw



莫士緯

畢馬威財務諮詢股份有限公司
執行副總經理

+886 2 8101 6666 ext. 17363

mikemo@kpmg.com.tw

聯絡我們

汪欣寧

協理

+886 2 8101 6666 ext.08712

lydiawang@kpmg.com.tw

林妍伶

副理

+886 2 8101 6666 ext.33388

landylin@kpmg.com.tw



訂閱資訊

「家族辦公室季刊」為KPMG安侯建業每季定期出版之刊物，為了讓家族辦公室的會員們也能即時掌握實用的觀點訊息，我們會定期寄送這份電子季刊供下載參閱。若您的同事、長官或好友也期望收到KPMG家族辦公室季刊，煩請登入[KPMG Campaigns](#)進行線上訂閱。



家族辦公室專業服務



家族辦公室季刊



KPMG Campaigns



@KPMGTaiwan



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.

© 2026 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. All rights reserved.

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