

審計準則公報第七十三號草案

採用內部稽核人員之工作

徵 求 意 見 函

（請於民國一〇八年十二月二十日前，將意見以書面函送本會）

財團
法人

中華民國會計研究發展基金會

審 計 準 則 委 員 會

徵求意見函

民國 108 年 10 月 22 日
審 計 字 第 073 號

受文者：各有關政府機關、會計師公會、會計師、會計審計學術機構暨各大企業。

主 旨：檢送審計準則公報第七十三號「採用內部稽核人員之工作」之條文內容乙份，請惠賜卓見。

說 明：一、依本會一〇八年十月二十二日第十二屆第七十次會議決議辦理。

二、本會擬於近日發布審計準則公報第七十三號「採用內部稽核人員之工作」，為集思廣益，以臻完善，檢送草案乙份，敬請惠賜卓見。

三、請於一〇八年十二月二十日前，將意見以書面函送台北市承德路一段十七號二十樓本會，以便辦理。

財團
法人
審 計 準 則 委 員 會
中 華 民 國 會 計 研 究 發 展 基 金 會

審計準則公報第七十三號

「採用內部稽核人員之工作」

內容簡介

1. 本公報係參考國際審計準則第610號(ISA610)之相關規定訂定。
2. 本公報係規範查核人員於採用內部稽核人員之工作時應負之責任。本公報內容包括六節共七十四條條文及附錄。
3. 本公報主要規範內容如下：
 - (1) 查核人員欲採用內部稽核工作並據以修正由查核人員直接執行查核程序之性質、時間或範圍，或採用由內部稽核人員提供之直接協助時，查核人員：
 - ① 應決定是否採用內部稽核工作或由內部稽核人員提供之直接協助，以及如決定採用，其領域及程度。
 - ② 如決定採用內部稽核工作，應確定該工作就查核目的而言係屬適當。
 - ③ 如決定採用由內部稽核人員提供之直接協助，應指導、監督及複核其工作。
 - (2) 查核人員應就查核目的評估下列事項，以確定是否可採用內部稽核工作：
 - ① 內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度。
 - ② 內部稽核職能之專業能力。
 - ③ 內部稽核職能是否應用系統化且嚴謹之方法（包含品質控制）。

- (3)查核人員確定可採用內部稽核工作之領域及程度時，應考量內部稽核職能已執行或規劃執行工作之性質及範圍，以及該等工作與查核人員之整體查核策略及查核計畫之攸關性。
- (4)為確定所規劃採用之內部稽核工作就查核目的而言係屬適當，查核人員應執行足夠之查核程序，包括評估：
- ①內部稽核工作是否已適當規劃、執行、監督、複核及記錄。
 - ②內部稽核職能是否已取得足夠及適切之證據以作成合理之結論。
 - ③所達成之結論是否適當，以及內部稽核報告是否與所執行工作之結果一致。
- (5)查核人員規劃採用由內部稽核人員對查核案件提供之直接協助時，應評估是否存有對該等內部稽核人員客觀性之重大威脅，以及該等內部稽核人員之專業能力。查核人員於評估是否存有對該等內部稽核人員客觀性之重大威脅時，應查詢可能對其客觀性產生重大威脅之利益及關係。
- (6)於確定可指派予提供直接協助之內部稽核人員工作之性質及程度，以及於當時情況下係屬適當之指導、監督及複核之性質、時間及範圍時，查核人員應考量：
- ①於規劃和執行攸關查核程序及評估查核證據時涉及判斷之程度。
 - ②所評估之重大不實表達風險。
 - ③對將提供直接協助之內部稽核人員是否存有對客觀性之重大威脅以及其專業能力之評估結果。
- (7)查核人員應依審計準則公報第四十四號「查核歷史性財務資訊之品質管制」之規定，指導、監督及複核內部稽核人員對查核案件所執行之工作。此時，查核人員：

- ①規劃執行之指導、監督及複核之性質、時間及範圍應反映其對第二十五條所列因素之評估結果，以及內部稽核人員不具獨立性之認知。
 - ②規劃執行之複核程序應包括檢查部分由內部稽核人員於執行工作時取得之查核證據。
 - (8)查核人員對內部稽核人員所執行工作之指導、監督及複核應足以使其確認內部稽核人員已取得足夠及適切之查核證據，以佐證其結論。
- 4.本公報擬自中華民國一〇九年七月一日起實施，亦得提前適用。自本公報實施日起，本會於中華民國八十二年十月五日發布之審計準則公報第二十五號「內部稽核工作之採用」，不再適用。

本內容簡介僅係簡要說明本公報主要訂定內容。至於其他內容，請參閱本草案全文。

採用內部稽核人員之工作

壹、前 言

第 一 條 本公報係規範查核人員於採用內部稽核人員之工作時應負之責任。採用內部稽核人員之工作包括：

- 1.採用內部稽核職能依其稽核計畫所執行之工作（以下簡稱內部稽核工作）作為查核證據。
- 2.於查核人員之指導、監督及複核下，採用由內部稽核人員提供之直接協助。

第 二 條 本公報不適用於受查者無內部稽核職能之查核案件。

第 三 條 即使受查者有內部稽核職能，下列情況不適用本公報中與採用內部稽核工作有關之規定：

- 1.內部稽核職能之職責及工作與查核非屬攸關。
- 2.查核人員依審計準則公報第四十八號「瞭解受查者及其環境以辨認並評估重大不實表達風險」之規定對內部稽核職能取得初步瞭解後，預期不會採用內部稽核工作。

本公報未規定查核人員須採用內部稽核工作以修正擬由查核人員直接執行查核程序之性質、時間或範圍。整體查核策略之訂定仍須由查核人員決定。

第 四 條 如查核人員未規劃採用由內部稽核人員提供之直接協助，本公報中與直接協助有關之規定不適用。

第 五 條 許多企業建立內部稽核職能作為內部控制及治理架構之一部分。內部稽核職能之目標與範圍、職責之

性質及其於組織中之定位（包括該職能之權責），因受查者之規模、組織架構及管理階層與治理單位之要求不同而異。

第 六 條 查核人員能否以有效且互補之方式採用內部稽核工作，取決於：

- 1.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序是否支持內部稽核人員之客觀性。
- 2.內部稽核職能之專業能力。
- 3.內部稽核職能是否應用系統化且嚴謹之方法。

本公報規範查核人員基於對內部稽核職能所取得之初步瞭解，而欲採用內部稽核工作以作為查核證據之一部分時之責任。查核人員如決定採用內部稽核工作，則可修正由查核人員直接執行查核程序之性質、時間或範圍。

第 七 條 本公報亦規範查核人員在其指導、監督及複核下，採用由內部稽核人員提供之直接協助時之責任。

第 八 條 受查者可能有與內部稽核職能執行類似程序之人員。於此情況下，除非該等程序係由客觀且專業之職能應用系統化且嚴謹之方法（包含品質控制）執行，該等程序將被視為內部控制，且取得該等控制執行有效性之證據將作為查核人員因應所評估風險之一部分。

查核人員對查核之責任

第 九 條 會計師對所表示之查核意見負責，且該責任不因採用內部稽核工作或由內部稽核人員對查核案件提供之直接協助而降低。雖然內部稽核人員可能執行類

似由查核人員執行之查核程序，惟內部稽核職能或內部稽核人員無須遵循適用於查核人員之獨立性規範。因此，本公報規定查核人員可採用內部稽核人員工作之必要條件。本公報亦規定，查核人員應就查核目的對所採用之內部稽核工作或由內部稽核人員提供之直接協助係屬適當，取得足夠及適切之證據。該等規定係就內部稽核人員工作採用之判斷提供一架構，以避免過度或不當採用該等工作。

貳、目的

第十條 本公報之目的，係於受查者有內部稽核職能且查核人員欲採用內部稽核工作並據以修正由查核人員直接執行查核程序之性質、時間或範圍，或採用由內部稽核人員提供之直接協助時，規範查核人員：

- 1.決定是否採用內部稽核工作或由內部稽核人員提供之直接協助，以及如決定採用，其領域及程度。
- 2.如決定採用內部稽核工作，確定該工作就查核目的而言係屬適當。
- 3.如決定採用由內部稽核人員提供之直接協助，指導、監督及複核其工作。

參、定義

第十一條 本公報用語之定義如下：

- 1.內部稽核職能：屬企業之職能，該職能執行確信及諮詢工作，以評估並改善治理、風險管理及

內部控制流程之效果。

- 2.直接協助：於查核人員之指導、監督及複核下，由內部稽核人員執行查核程序。

肆、基本準則

確定是否可採用內部稽核工作，以及採用之領域及程度

評估內部稽核職能

第十二條 查核人員應就查核目的評估下列事項，以確定是否可採用內部稽核工作：

- 1.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度。
- 2.內部稽核職能之專業能力。
- 3.內部稽核職能是否應用系統化且嚴謹之方法（包含品質控制）。

第十三條 查核人員如作出下列判斷之一，則不得採用內部稽核工作：

- 1.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序無法支持內部稽核人員之客觀性。
- 2.內部稽核職能缺乏足夠之專業能力。
- 3.內部稽核職能未應用系統化且嚴謹之方法（包含品質控制）。

確定可採用內部稽核工作之性質及程度

第十四條 查核人員確定可採用內部稽核工作之領域及程度時，應考量內部稽核職能已執行或規劃執行工作之

性質及範圍，以及該等工作與查核人員之整體查核策略及查核計畫之攸關性。

第 十五 條 於查核案件中，查核人員應作所有重大判斷，且為避免不當採用內部稽核工作，於下列情況下查核人員應規劃採用較少之內部稽核工作，並直接執行較多之工作：

- 1.於規劃和執行攸關查核程序及評估查核證據時涉及較多判斷。
- 2.個別項目聲明之重大不實表達風險較高，尤其是存有須作特殊考量之顯著風險。
- 3.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度較低。
- 4.內部稽核職能之專業能力較低。

第 十六 條 由於會計師對所表示之查核意見負責，查核人員於考量所規劃採用內部稽核工作之程度後，應評估其於查核案件中是否仍有足夠之參與。

第 十七 條 查核人員應於依審計準則公報第六十二號「與受查者治理單位之溝通」之規定，與治理單位溝通所規劃查核範圍及時間之概要時，溝通將如何採用內部稽核工作。

採用內部稽核工作

第 十八 條 查核人員如規劃採用內部稽核工作，應與內部稽核職能討論所規劃內部稽核工作之採用，俾作為協調各自作業之基礎。

第 十九 條 查核人員應閱讀與所規劃採用之內部稽核工作有關之內部稽核報告，俾對內部稽核職能所執行稽核程

序之性質及範圍與相關發現取得瞭解。

第二十條 為確定所規劃採用之內部稽核工作就查核目的而言係屬適當，查核人員應執行足夠之查核程序，包括評估：

- 1.內部稽核工作是否已適當規劃、執行、監督、複核及記錄。
- 2.內部稽核職能是否已取得足夠及適切之證據以作成合理之結論。
- 3.所達成之結論是否適當，以及內部稽核報告是否與所執行工作之結果一致。

第二十一條 查核人員所執行查核程序之性質及範圍應反映其就下列事項所作評估之結果，並應對部分擬採用之內部稽核工作予以重新執行：

- 1.涉及判斷之程度。
- 2.所評估之重大不實表達風險。
- 3.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度。
- 4.內部稽核職能之專業能力。

第二十二條 於查核工作結束前，查核人員應評估下列判斷是否仍屬適當：

- 1.依第十二條之規定，對內部稽核職能所作評估之結論。
- 2.依第十五條及第十六條之規定，就查核目的對內部稽核工作採用之性質及程度所作之決定。

確定是否可採用由內部稽核人員提供之直接協助，以及採用之領域及程度

就查核目的確定是否可採用由內部稽核人員提供之直接協助

第二十三條 查核人員規劃採用由內部稽核人員對查核案件提供之直接協助時，應評估是否存有對該等內部稽核人員客觀性之重大威脅，以及該等內部稽核人員之專業能力。查核人員於評估是否存有對該等內部稽核人員客觀性之重大威脅時，應查詢可能對其客觀性產生重大威脅之利益及關係。

第二十四條 有下列情況之一時，查核人員不得採用由內部稽核人員提供之直接協助：

- 1.內部稽核人員之客觀性受重大威脅。
- 2.內部稽核人員缺乏足夠之專業能力執行預計之工作。

確定可指派予內部稽核人員工作之性質及程度

第二十五條 於確定可指派予提供直接協助之內部稽核人員工作之性質及程度，以及於當時情況下係屬適當之指導、監督及複核之性質、時間及範圍時，查核人員應考量：

- 1.於規劃和執行攸關查核程序及評估查核證據時涉及判斷之程度。
- 2.所評估之重大不實表達風險。
- 3.對將提供直接協助之內部稽核人員是否存有對客觀性之重大威脅以及其專業能力之評估結果。

第二十六條 查核人員不得採用由內部稽核人員提供之直接協助以執行下列程序：

- 1.於查核中涉及重大判斷者。
- 2.與較高之重大不實表達風險有關者，因於執行攸

關查核程序或評估查核證據時涉及較多之判斷。

3.與內部稽核人員已參與且已（或將）向管理階層或治理單位報告之工作有關者。

4.與下列決定有關者：

(1)對內部稽核職能之評估。

(2)內部稽核工作或內部稽核人員提供直接協助之採用。

第二十七條 查核人員經適當評估後如決定採用由內部稽核人員提供之直接協助，應於依審計準則公報第六十二號之規定與治理單位溝通所規劃查核範圍及時間之概要時，溝通所規劃採用內部稽核人員提供直接協助之性質及程度，並達成於當時案件情況下查核人員未過度採用該等直接協助之共識。

第二十八條 由於會計師對所表示之查核意見負責，查核人員於考量所規劃採用內部稽核工作及由內部稽核人員提供之直接協助後，應評估其於查核案件中是否仍有足夠之參與。

採用由內部稽核人員提供之直接協助

第二十九條 採用由內部稽核人員提供之直接協助前，查核人員應：

- 1.自受查者之有權限者取得書面協議，允許提供直接協助之內部稽核人員依照查核人員之指示執行工作，且受查者不加以干預。
- 2.自提供直接協助之內部稽核人員取得書面協議，同意其將依查核人員之指示對特定事項保密，

並告知對其客觀性之任何威脅。

第三十條 查核人員應依審計準則公報第四十四號「查核歷史性財務資訊之品質管制」之規定，指導、監督及複核內部稽核人員對查核案件所執行之工作。此時，查核人員：

- 1.規劃執行之指導、監督及複核之性質、時間及範圍應反映其對第二十五條所列因素之評估結果，以及內部稽核人員不具獨立性之認知。
- 2.規劃執行之複核程序應包括檢查部分由內部稽核人員於執行工作時取得之查核證據。

查核人員對內部稽核人員所執行工作之指導、監督及複核應足以使其確認內部稽核人員已取得足夠及適切之查核證據，以佐證其結論。

第三十一條 於指導、監督及複核由內部稽核人員執行之工作時，查核人員應對其依第二十三條所作之評估已不再適當之跡象，保持警覺。

書面紀錄

第三十二條 查核人員如採用內部稽核工作，應於查核工作底稿記載：

- 1.對下列事項之評估：
 - (1)內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序是否支持內部稽核人員之客觀性。
 - (2)內部稽核職能之專業能力。
 - (3)內部稽核職能是否應用系統化且嚴謹之方法（包含品質控制）。
- 2.所採用工作之性質及程度，以及作成該決定之基

礎。

3.查核人員評估所採用工作之適當性時執行之查核程序。

第三十三條 查核人員如採用由內部稽核人員對查核案件提供之直接協助，應於查核工作底稿記載：

- 1.對內部稽核人員客觀性重大威脅之評估結果。
- 2.對內部稽核人員專業能力之評估結果。
- 3.對由內部稽核人員執行工作之性質及程度作成決定之基礎。
- 4.對內部稽核人員之工作執行複核之人員、日期及範圍。
- 5.依第二十九條自受查者之有權限者及內部稽核人員取得之書面協議。
- 6.於查核案件中提供直接協助之內部稽核人員所編製之工作底稿。

伍、解釋及應用

內部稽核職能之定義（相關條文：第二條及第十一條第1款）

第三十四條 內部稽核職能之目的及範圍通常包括用以評估並改善企業之治理、風險管理及內部控制流程有效性之確信及諮詢工作，該等工作例示如下：

- 1.與治理有關之工作：內部稽核職能可評估治理流程是否達成下列目標：
 - (1)道德及價值。
 - (2)績效管理及課責性。
 - (3)告知組織之適當內部單位與風險及控制有關之

資訊。

(4)治理單位、查核人員、內部稽核人員與管理階層間之有效溝通。

2.與風險管理有關之工作：

(1)內部稽核職能可協助辨認並評估重大暴險，以及改善風險管理與內部控制（包含財務報導流程之有效性）。

(2)內部稽核職能可協助執行偵查舞弊之程序。

3.與內部控制有關之工作：

(1)內部控制之評估。內部稽核職能可藉由評估控制之設計及執行，並提出改善建議，對內部控制提供確信。例如，內部稽核職能可能規劃及執行測試或其他程序，俾就內部控制（包含與查核攸關之控制）之設計、付諸實行及執行有效性向管理階層及治理單位提供確信。

(2)財務及營運資訊之檢查。內部稽核職能可複核用以辨認、認列、衡量、分類及報導財務與營運資訊之方法（包含對交易、餘額及流程之詳細測試），以及對個別項目執行特定查詢。

(3)營運活動之複核。內部稽核職能可複核營運活動（包含企業之非財務活動）之效率與效果。

(4)法令遵循之複核。內部稽核職能可複核法令及其他外部規定之遵循，以及管理階層訂定之政策及程序與其他內部規定之遵循。

第三十五條 企業之其他職能亦可能執行類似內部稽核職能之工作，內部稽核職能之部分或全部工作亦可能委任第三方執行。執行該等工作職能之名稱為何或是否由

第三方執行，非查核人員於決定是否採用內部稽核工作時之重要考量因素。查核人員須考量之因素包括工作之性質、內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度、專業能力，以及該職能是否應用系統化且嚴謹之方法。本公報所稱之內部稽核工作，包括具有該等特性之其他職能或第三方所執行之工作。

第三十六條 受查者中具營運及管理職責但非屬內部稽核職能之人員通常面臨客觀性之威脅，而使其就本公報之目的而言不被視為內部稽核職能之一部分，儘管其所執行之控制作業可依審計準則公報第四十九號「查核人員對所評估風險之因應」予以測試。因此，所有者兼管理者所執行之監督控制將不被視為內部稽核工作之一部分。

第三十七條 儘管內部稽核職能與查核人員二者之目的不同，內部稽核職能可能執行類似查核人員於查核財務報表時所執行之查核程序。此時，查核人員可能就查核目的以下列一種或多種方式採用其工作：

- 1.取得與查核人員對導因於錯誤或舞弊之重大不實表達風險之評估攸關之資訊。審計準則公報第四十八號規定查核人員對內部稽核職能之職責、其在組織中之定位，以及已執行及計劃執行之內部稽核工作取得瞭解。
- 2.查核人員經適當評估後，可能決定採用內部稽核職能於當期已執行之工作以部分取代將由查核人員直接取得之查核證據。此外，查核人員可能採用內部稽核人員在其指導、監督及複核下執

行之工作（於本公報中稱為「直接協助」）。

確定是否可採用內部稽核工作，以及採用之領域及程度

評估內部稽核職能

客觀性及專業能力（相關條文：第十二條第1款及第2款）

第三十八條 查核人員於確定就查核目的而言是否可採用內部稽核工作，以及可採用內部稽核工作之性質及程度時，應作專業判斷。

第三十九條 查核人員於決定是否採用內部稽核工作，以及如決定採用，其採用之性質及程度是否係屬適當時，須特別考量內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度，以及內部稽核職能之專業能力。

第四十條 客觀性係指於執行工作時不使偏頗、利益衝突或他人之不當影響損及專業判斷之能力。影響查核人員評估內部稽核人員客觀性之因素可能包括：

- 1.內部稽核職能（包括該職能之權責）於組織中之定位是否支持該職能免於偏頗、利益衝突或他人之不當影響。例如，內部稽核職能是否向治理單位或有適當權限者報告，或如該職能向管理階層報告，其是否亦可直接接觸治理單位。
- 2.內部稽核職能是否負有不相容之職責，例如同時負有內部稽核職能外之管理或營運職責。
- 3.治理單位是否監督與內部稽核職能有關之聘僱決策，例如決定其薪酬政策。
- 4.管理階層或治理單位是否以明文或慣例限制內部

稽核職能，例如限制內部稽核職能將其發現與查核人員溝通。

- 5.內部稽核人員是否為相關專門職業團體之會員，致其有義務遵循與客觀性有關之專業準則，或其內部政策即可達成同樣目標。

第四十一條 內部稽核職能之專業能力係指使其能依適用之專業準則嚴謹執行工作，所須取得並維持之知識及技能。影響查核人員確定內部稽核職能專業能力之因素可能包括：

- 1.內部稽核職能是否依受查者之規模及營運性質獲得足夠及適當之資源。
- 2.受查者是否對內部稽核人員之招聘與訓練及工作指派訂定政策。
- 3.內部稽核人員是否經專業訓練且具備足夠之稽核能力。於評估時，查核人員考量之相關條件可能包括內部稽核人員是否具備相關專業證照及經驗。
- 4.內部稽核人員是否具備與受查者之財務報導及適用之財務報導架構有關之知識，以及內部稽核職能是否具備必要之技能以執行與財務報表有關之工作。
- 5.內部稽核人員是否為相關專門職業團體之會員，致其有義務遵循專業準則，包括持續專業進修規定。

第四十二條 內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序愈能支持內部稽核人員之客觀性，且內部稽核職能之專業能力愈高時，查核人員愈可能於較多領域採用

內部稽核工作。然而，即使內部稽核人員具備較高之客觀性，仍無法彌補內部稽核職能專業能力之不足。同樣地，內部稽核職能具備較高之專業能力，亦不能彌補內部稽核人員客觀性之不足。

系統化且嚴謹之方法之應用（相關條文：第十二條第3款）

第四十三條 內部稽核作業與其他部門所執行監督控制作業之區別，在於內部稽核職能應用系統化且嚴謹之方法規劃、執行、監督、複核及記錄其作業。

第四十四條 影響查核人員確定內部稽核職能是否應用系統化且嚴謹之方法之因素可能包括：

- 1.內部稽核職能是否針對特定領域（例如風險評估、稽核程式、書面紀錄及報告）適當使用書面化內部稽核程序或指引，且其性質及程度與受查者之規模及情況相稱。
- 2.內部稽核職能是否有適當之品質管制政策及程序，例如審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」中可適用於內部稽核職能之政策及程序（例如與領導階層對品質管制之責任、人力資源及案件之執行有關者）或相關專門職業團體對內部稽核人員所訂定準則中之品質管制規定。

不得採用內部稽核工作之情況（相關條文：第十三條）

第四十五條 查核人員評估內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序是否支持內部稽核人員之客觀性、內部稽核職能之專業能力，以及其是否應用系統化且嚴謹之方法後，可能認為採用內部稽核工作之風險偏高，因此採用其工作作為查核證據並不適當。

第四十六條 查核人員對第四十條、第四十一條及第四十四條所述因素之綜合考量係屬重要，因對個別因素之考量通常不足以作出不得採用內部稽核工作之結論。例如，於評估對內部稽核人員客觀性之威脅時，內部稽核職能於組織中之定位特別重要。如內部稽核職能係向管理階層報告，此可能被視為對內部稽核人員客觀性之重大威脅，除非第四十條所述之其他因素能提供足夠之防護措施，將該威脅降低至可接受之水準。

第四十七條 當查核團隊所隸屬之事務所向審計客戶提供內部稽核服務，並將於查核中採用該等服務之結果時，將產生自我評估威脅（參閱會計師職業道德規範公報第十號「正直、公正客觀及獨立性」）。此係因查核團隊可能在未經適當評估或未適當運用專業上之懷疑之情況下，即採用該內部稽核服務之結果。

確定可採用內部稽核工作之性質及程度

確定可採用內部稽核工作之性質及程度之考量因素（相關條文：第十四條至第十六條）

第四十八條 查核人員一旦確定就查核目的而言可採用內部稽核工作，首先考量之事項為已執行或規劃執行之內部稽核工作之性質及範圍是否與查核人員之整體查核策略及查核計畫攸關。

第四十九條 查核人員可採用之內部稽核工作例舉如下：

1. 控制執行有效性之測試。
2. 涉及有限判斷之證實程序。
3. 觀察存貨盤點。

- 4.經由與財務報導攸關之資訊系統追蹤交易流程。
- 5.法令遵循之測試。
- 6.非重要組成個體財務資訊之查核或核閱（未與審計準則公報第五十四號「集團財務報表查核之特別考量」之規定衝突時）。

第五十條 查核人員對所規劃採用內部稽核工作之性質及程度之決定，取決於查核人員對內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度，以及對內部稽核職能之專業能力所作之評估。此外，查核人員作此決定時須考量於規劃、執行及評估該等工作時所涉及判斷之程度，以及所評估個別項目聲明之重大不實表達風險。就查核目的而言，查核人員不得採用內部稽核工作之情況，參見第十三條。

規劃和執行查核程序及評估查核證據時之判斷（相關條文：第十五條第1款及第二十六條第1款）

第五十一條 查核人員於規劃和執行查核程序及評估查核證據時涉及之判斷愈多，依第十五條之規定須由其直接執行之程序愈多，因僅採用內部稽核工作無法提供足夠及適切之查核證據。

第五十二條 由於會計師對所表示之查核意見負責，查核人員須依第十五條之規定於查核案件中作重大判斷，包括對下列事項之評估：

- 1.重大不實表達風險。
- 2.所執行之測試是否足夠。
- 3.管理階層所採用之繼續經營假設是否適當。
- 4.重大會計估計。

5.財務報表揭露之適當性，以及影響查核報告之其他事項。

所評估之重大不實表達風險（相關條文：第十五條第2款）

第五十三條 對某特定科目餘額、交易類別或揭露事項而言，所評估之個別項目聲明重大不實表達風險愈高，規劃和執行查核程序及評估其結果時所涉及之判斷通常愈多。於此情況下，查核人員須依第十五條之規定直接執行較多之程序，而於取得足夠及適切之查核證據時採用較少之內部稽核工作。查核人員所評估之重大不實表達風險愈高，愈須取得更具說服力之查核證據，因此須直接執行較多之工作。

第五十四條 如審計準則公報第四十八號所述，查核人員對顯著風險須作特殊查核考量，因此就有關顯著風險所能採用之內部稽核工作將僅限於涉及有限判斷之程序。此外，當所評估之重大不實表達風險非屬低度時，僅採用內部稽核工作不太可能將查核風險降低至可接受之水準。

第五十五條 查核人員依本公報執行之程序可能使其重新評估重大不實表達風險，進而影響其對是否採用內部稽核工作及是否須進一步適用本公報之決定。

與治理單位之溝通（相關條文：第十七條）

第五十六條 依審計準則公報第六十二號之規定，查核人員應與治理單位溝通所規劃查核範圍及時間之概要。如查核人員規劃採用內部稽核工作，因該規劃係整體查核策略不可或缺之一部分，查核人員應就該規劃與治理單位溝通。

採用內部稽核工作

與內部稽核職能之討論及協調（相關條文：第十八條）

第五十七條 查核人員與內部稽核職能討論所規劃內部稽核工作之採用俾作為協調各自作業之基礎時，可能討論之事項例舉如下：

- 1.工作之時點。
- 2.工作之性質。
- 3.工作之範圍。
- 4.財務報表整體重大性（如適用時，特定交易類別、科目餘額或揭露事項之重大性）及執行重大性。
- 5.預計選取項目之方法及樣本量。
- 6.對所執行工作作成之書面紀錄。
- 7.複核及報告之程序。

第五十八條 查核人員與內部稽核職能間之協調係屬有效之情況，例舉如下：

- 1.於案件執行過程中按適當之時間間隔進行討論。
- 2.查核人員告知內部稽核職能可能影響該職能之重大事項。
- 3.內部稽核職能告知且提供查核人員攸關之內部稽核報告，並告知其所獲悉可能影響查核人員工作之重大事項，俾使查核人員能考量該等事項對查核案件之影響。

第五十九條 查核人員於規劃及執行查核時保持專業上之懷疑至為重要，包括對使查核證據（例如，文件及管理階層對詢問之回應）之可靠性產生疑慮之資訊保持警

覺。因此，於案件執行過程中與內部稽核職能之溝通，可協助內部稽核人員提醒查核人員注意可能影響查核工作之事項，進而使查核人員能於辨認並評估重大不實表達風險時將其納入考量。此外，如該等事項顯示財務報表存有較高之重大不實表達風險或可能與已發生、疑似或傳聞之舞弊有關，查核人員於辨認導因於舞弊之重大不實表達風險時，亦可將其納入考量。

確定內部稽核工作適當性之程序（相關條文：第二十條至第二十一條）

第 六十 條 查核人員對規劃採用之內部稽核工作所執行之查核程序，可作為評估內部稽核工作整體品質及內部稽核人員客觀性之基礎。

第六十一條 除第二十一條所規定之重新執行外，查核人員於評估內部稽核職能所執行工作及所達成結論之品質時，可執行之查核程序包括：

- 1.查詢內部稽核職能之適當人員。
- 2.觀察內部稽核職能執行之程序。
- 3.複核內部稽核職能之稽核程式及工作底稿。

第六十二條 所涉及之判斷愈多、所評估之重大不實表達風險愈高、內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度愈低，或內部稽核職能之專業能力愈低，則查核人員須對內部稽核工作整體執行更多之查核程序，方能支持其採用內部稽核工作以取得足夠及適切查核證據之決定。

重新執行（相關條文：第二十一條）

第六十三條 重新執行係指查核人員獨立执行程序以驗證內部稽

核職能所達成之結論，其目的可藉由檢查內部稽核職能已檢查之項目而達成，或於無法執行前述檢查時，藉由檢查足夠之未經內部稽核職能檢查之其他類似項目而達成。相較於查核人員依第六十一條執行之其他查核程序，重新執行可對內部稽核工作之適當性提供更具說服力之證據。儘管查核人員無須對所採用內部稽核工作之每一領域重新執行，仍須依第二十一條之規定對規劃採用之內部稽核工作整體重新執行部分工作。

查核人員重新執行之領域可能著重於：

- 1.內部稽核職能於規劃和執行稽核程序及評估其結果時涉及較多判斷之領域。
- 2.重大不實表達風險較高之領域。

確定是否可採用由內部稽核人員提供之直接協助，以及採用之領域及程度

就查核目的確定是否可採用由內部稽核人員提供之直接協助（相關條文：第二十三條至第二十四條）

第六十四條 如第四十條所述，客觀性係指於執行預計工作時不使偏頗、利益衝突或他人之不當影響損及專業判斷之能力。查核人員於評估是否存有對內部稽核人員客觀性之重大威脅時，下列因素可能係屬攸關：

- 1.內部稽核職能於組織中之定位及相關政策與程序支持內部稽核人員客觀性之程度。
- 2.與預計工作有關之部門之關聯（包括家庭或個人關係）。
- 3.對受查者之重大財務利益，但依一般行情支付之

薪酬除外。

第六十五條 於某些情況下，無防護措施可將對內部稽核人員客觀性之重大威脅降低至可接受之水準。例如，因防護措施之適當性受內部稽核人員所提供之直接協助於查核中之重要性所影響，就查核中涉及重大判斷或較高重大不實表達風險之程序，第二十六條第一款及第二款禁止查核人員採用由內部稽核人員提供之直接協助。所涉及之工作產生自我評估威脅時亦同，因此內部稽核人員不得被指派執行第二十六條第三款及第四款所述之程序。

第六十六條 於評估個別內部稽核人員之專業能力時，第四十一條中之許多因素亦可能攸關，惟於考量該等因素時宜依個別內部稽核人員及其可能被指派之工作酌予調整。

確定可指派予內部稽核人員工作之性質及程度（相關條文：第二十五條至第二十七條）

第六十七條 第四十八條至第五十五條就可指派予內部稽核人員工作之性質及程度，提供相關指引。

第六十八條 於確定可指派予內部稽核人員工作之性質時，查核人員應注意該等工作應限於適合被指派之領域。不適合由內部稽核人員提供直接協助之作業及工作例舉如下：

- 1.舞弊風險之討論。惟查核人員可能向內部稽核人員查詢受查者之舞弊風險。
- 2.受查者無法預期之查核程序之決定。

第六十九條 審計準則公報第六十九號「外部函證」要求查核人員維持對外部函證之控制並評估外部函證程序之結

果，因此將該等責任指派予內部稽核人員並不適當。然而，內部稽核人員可協助取得必要資訊供查核人員調查回函不符之原因。

第七十條 於確定可指派予內部稽核人員之工作時，所涉及判斷之程度及重大不實表達風險亦屬攸關。例如，當應收帳款之評價被評估為風險較高之領域時，查核人員雖可指派內部稽核人員驗證帳齡之正確性，惟因依帳齡所提列備抵損失適當性之評估涉及較多判斷，將此程序指派予內部稽核人員並不適當。

第七十一條 儘管查核人員已執行指導、監督及複核程序，過度採用由內部稽核人員提供之直接協助，可能影響查核人員於該查核案件形式上之獨立性。

採用由內部稽核人員提供之直接協助（相關條文：第三十條）

第七十二條 由於內部稽核職能之人員無須遵循適用於查核人員之獨立性規範，相較於對查核團隊成員所執行之工作，查核人員對提供直接協助之內部稽核人員所執行工作之指導、監督及複核，其性質通常不同且更為廣泛。

第七十三條 指導內部稽核人員時，查核人員可提醒其就查核過程中所辨認之會計及審計議題告知查核人員。複核由內部稽核人員執行之工作時，查核人員之考量包括所取得之查核證據於當時情況下是否足夠及適切，並支持所達成之結論。

陸、附 則

第七十四條 本公報於中華民國〇〇年〇〇月〇〇日發布，並自中華民國一〇九年七月一日起實施，亦得提前適用。自本公報實施日起，本會於中華民國八十二年十月五日發布之審計準則公報第二十五號「內部稽核工作之採用」，不再適用。

附 錄

附錄一 本公報重要名詞中英對照表

內部稽核人員	Internal auditor
內部稽核職能	Internal audit function
監督控制	Monitoring controls

本公報草案若非為提供意見所需，不得有重製（含複印、影印、印刷、筆錄或以其他方式有形之重複製作）之行爲，違者依法究辦。