



埃森哲香港2026年人工智能指数

企业AI优势



1

引言：在香港打造可持续的AI
驱动增长引擎

第 3 页

2

从AI雄心到企业就绪：先锋如何
引领前行

第 6 页

3

四个必须

- 以价值为引领
- 重塑工作
- 重塑数字核心
- 融入负责任的AI

...

4

从内部构建AI优势

第18页

在香港建立可持续的、 由人工智能驱动的增长 引擎

香港经济正蓄势待发。该市在2025年重新夺回了全球首屈一指的首次公开募股（IPO）地位，并录得近五年来最强的一半增长。然而，在那股势头之下，仍有两大结构性压力悬而未决：劳动力萎缩和生产率增长放缓。这些压力共同要求寻找一种新的、可持续的增长源泉，这种增长能够超越资本市场和贸易带来的短期提振。

越来越多公司将人工智能（AI）视为解决方案。我们对香港150位高管的调查显示，预计生成式人工智能（生成式AI，gen AI）将在未来18个月内将生产力提高15%，同时将成本削减11%（详见下文“研究快照”）。然而，迄今为止，仅12%的组织在生成式AI的战略投入上已实现规模化，这表明存在相当大的执行差距。

值得注意的是，我们称之为先锋组织的一批机构，其战略生成式人工智能投资规模已达22%。⁵ 他们报告的回报超出预期的可能性是同行的两倍，并且在识别高价值机会方面也更为出色。

他们的优势，我们的研究发现，源于以下四个相互强化的核心要素：以价值而非技术为引领；围绕成果而非现有工作流程重塑工作；改造数字核心以大规模支持人工智能，特别是具有自主性的AI；以及嵌入负责任的AI（RAI），使信任随着采用率的提高而增长。

本报告探讨了更多公司如何将这些举措付诸实践，以增强香港的创新能力和竞争力，从而创造持久的竞争优势。

研究快照

埃森哲香港人工智能指数评估了跨企业扩展人工智能相关的能力。在2026年3月至4月期间，埃森哲一个研究团队对香港九个行业的150位C级高管和高级领导者进行了调查，这些组织的收入从不到5亿美元到超过500亿美元不等。基于埃森哲前沿领跑者研究（Front-Runners research）的框架，该调查评估了与扩展人工智能相关的10项人工智能能力。

该研究团队利用参与者的反馈来构建Accenture香港AI指数，并将受访者划分为三个能力集群：起步者、追求者和先锋者。

香港的五年计划将人工智能置于其经济议程的核心。

香港首個五年經濟社會發展計劃（2026 – 2030）為人工智能在未來城市中賦予了顯著且具體的定位。7 該計劃將人工智能確立為「新產業、新商業模式和新模式」的催化劑，並將其指定為核心產業以及賦能不同經濟部門的新技術。

該計劃亦借鑑了香港的獨特地位。它呼喚這座城市同時扮演“超級連接者”和“超級增值者”的角色，實現更強的跨境融合，以及與“Mainland 的協同發展”。

交付機制是“AI+”計劃，該計劃圍繞兩條主線構建：以AI為核心發展產業（AI產業）和運用AI強化現有產業（產業AI）。更優的數據資源、計算基礎設施和數據治理構成了該計劃的基礎。

2026年政策大綱，作為五年規劃的實施年度工作計劃，將其轉化為具體的近期目標：推動各行業和公共服務領域的人工智能應用，擴大中小企業的人工智能採用率，拓展人工智能培訓和工作場所技能提升，並加強人工智能風險治理，為人工智能代理提供專門的指導。8

从AI雄心到企业就绪：先锋如何引领前行

先锋企业的优势源于其构建能力的协同方法。这并不仅仅是它们在人工智能应用上领先于他人。关键在于，随着它们的进步，它们如何持续且同步地将人工智能融入战略、运营和价值创造中。图1展示了先锋企业所构建的能力优势。它们已将22%的战略赌注规模化，并且与同行相比，更有可能报告其数据和人工智能投资获得了超预期的回报。⁹

图1：先锋为何以及如何领先



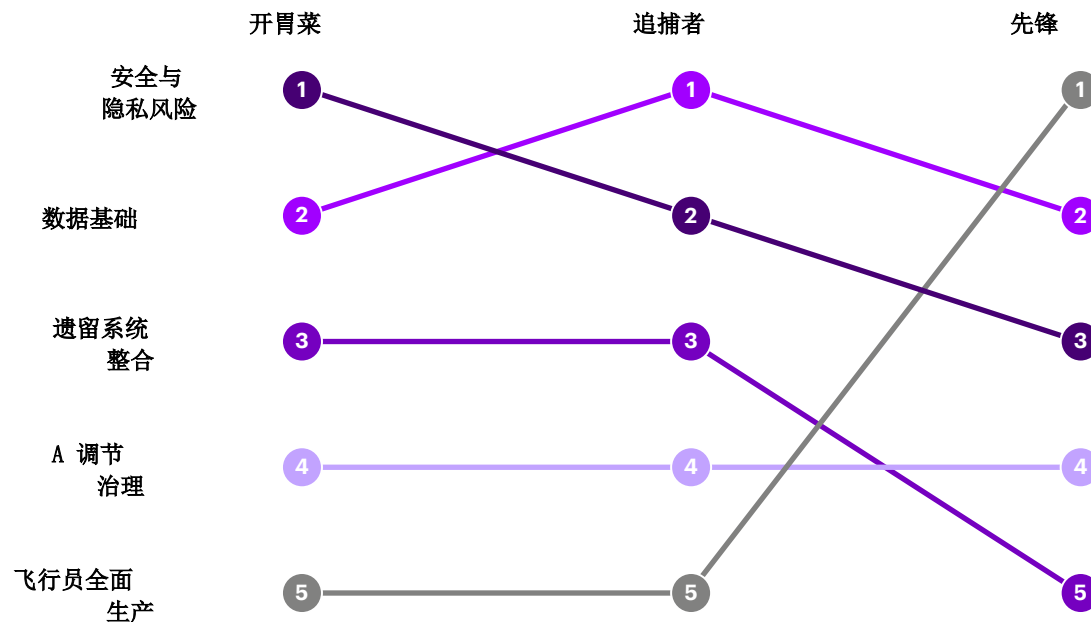
请注意：每项能力均在0-1的量表上评分。资料来源：埃森哲香港2026年人工智能指数调查



其他组织尚未如此彻底地完成这一转变。我们称之为“起步者”的那些组织仍在构建基础，并在其业务的某些领域探索人工智能，试图证明其价值。与此同时，“追赶者”已经发展出更强的能力，并进一步推进了部署，尽管人工智能尚未在整个企业中持续嵌入。他们的挑战是将成功的应用进行规模化，将其整合到整个业务中，并持续保持绩效。

如图2所示，当务之急会随之演变。但越早让初创者和追赶者将能力建设视为全局视角，并使其成为一项持续性的纪律，他们就越有可能加速发展。在不具备其他能力的情况下强化单一能力会引发新问题。缺乏更清晰战略的更好平台会增加活动量却无法提升回报。更多专家而无重新设计的工作流程则将人工智能专长局限于小团队。缺乏有效的规模化大语言模型运营（LLMOps）和风险评估（RAI）会带来运营和信任风险。

图2：随着企业经历人工智能工业化不同阶段以及新挑战的出现，其优先事项发生转变



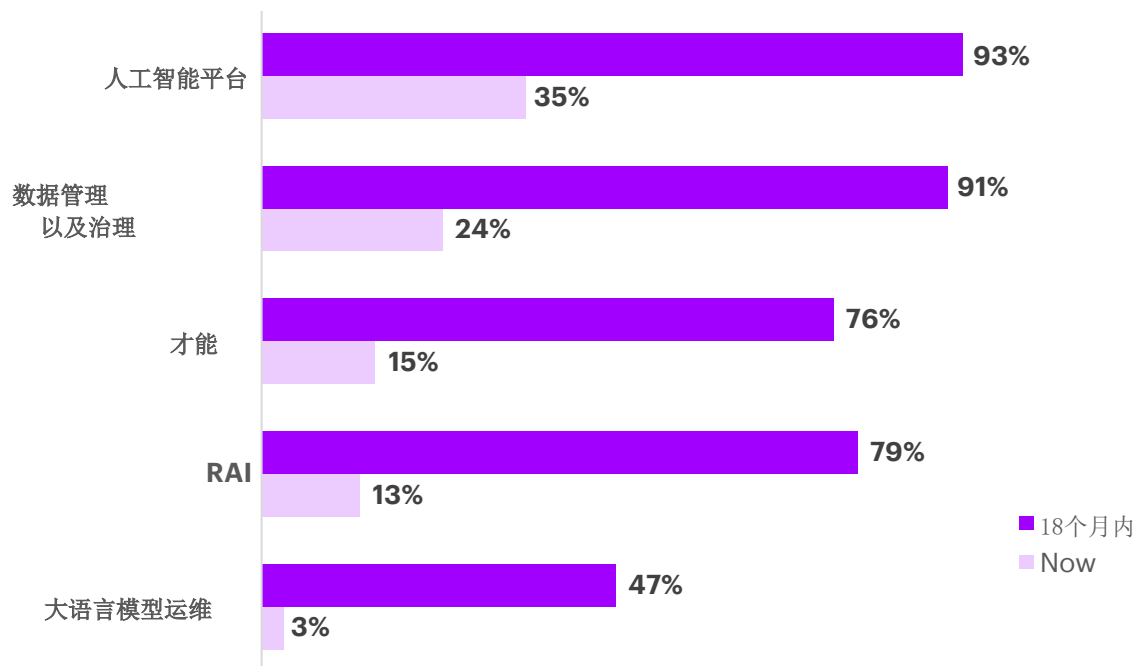
注意：排名显示了每个类别组内的相对优先级，而不是每个挑战的绝对严重程度。

埃森哲香港2026年人工智能指数调查

对进步的期望很高。目前，仅有3%的企业将自己置于LLMOps能力的顶尖水平，13%处于RAI领域，15%在人才方面。¹⁰ 在18个月内，企业预计这些比例将分别上升到47%、79%和76%。对于AI平台，预期的飞跃是从35%到93%（见图3）。

图3：雄心与执行的差距

今日评估其公司能力处于较高水平*，并预计在18个月内达到该水平的受访者占比（%）



“Upper”指的是受访者在每个维度中选择的顶部2个选项（例如，AI平台为“领先”和“成熟”，RAI为“强RAI成熟度”和“扩展RAI成熟度”）。这是一种分类式自我评估，并非源自本研究其他地方报告的Accenture香港AI指数综合得分。

埃森哲香港2026年人工智能指数调查

此外，商界领袖的预期显示出对未来表现的信心。在未来18个月里，该地区的商界领袖预计规模化生成式人工智能将带来15%的生产力提升、14%的收入增长、14%的客户体验改善以及11%的成本削减。

香港拥有人工智能驱动增长所需的一切要素。该市拥有强大的制度体系、深厚的资本市场，并能优先获取中国的AI生态系统和全球创新网络。

四个必须

那么，组织如何将雄心转化为执行力？有四个要点构建了全面的方法，使公司能够取得真实且可持续的进步。

指令一：以价值为引领，使AI投资紧随商业雄心

人工智能在为企业创造价值时，需要能在增长、生产力、客户与员工体验、人才与可持续发展等多个方面带来可衡量的成果，并且这些成果需要能够超越孤立的应用案例并长期持续。目前，香港的大多数公司尚未达到这一水平。只有3%的公司已将人工智能与数据完全整合到核心业务战略中。仅有34%的公司报告称在多个职能领域持续获得人工智能价值，或在整个企业范围内实现广泛持续的增值。¹² 简而言之？大多数公司未能将人工智能应用案例与其实际试图达成的业务目标联系起来。

随着人工智能的发展，制约因素正日益变得具有组织性。45%的企业预计，停滞不前的运营模式将成为人工智能驱动生产力的障碍，这一比例较去年增长了17%。紧随其后的是对组织变革的抵触以及无法预见挑战和机遇。

经济因素加剧了压力。企业部署人工智能工作负载时并未使其经济影响可见，将任务分配给远超工作需求能力的大型模型，并不断累积代币成本却未将其与可衡量的结果挂钩。

因此，领导者必须通过人工智能的视角重新定义商业优先事项，将投资集中于战略成果，并重新设计决策制定、实验资助以及试点项目获得规模化权的方式。治理问题很简单：哪些人工智能计划在创造价值，哪些需要进一步优化，哪些应该被终止。



国泰航空的案例可以说明这一点。其人工智能雄心建立在超过十年的数字和数据能力投资之上。这一基础使该航空公司能够采取差异化的创新方法。它并非将相同的治理模式应用于所有倡议，而是将实验与规模化分开。新想法可以快速进行测试，以确定它们是否创造价值，如果是，价值最有可能出现在哪里。经过验证的应用案例则进入一个更严格的阶段，该阶段专注于成果、整合和问责制。这种方法平衡了探索与执行，帮助该组织快速测试新想法，同时将投资集中于那些能带来可衡量成果的项目。

并非所有人工智能计划都应遵循同样的规则手册。但当一项想法获得规模化发展的权利时，它就和其他任何投资一样被衡量。

与此同时，渣打香港将科技视为提升客户体验和人际联系的手段。该行并非仅关注自动化，而是优先考虑人工智能如何赋能员工，提供更具相关性的建议、更无缝的服务以及更成功的客户关系。这一点已在面向客户的渠道中初步显现：在客服中心，人工智能支持更顺畅、更高质量的服务；而在财富顾问领域，它则实现更个性化的互动，同时在关键时刻保留人类判断。

通过将人工智能嵌入银行业务的肌理之中，该银行将规模化技术与人类判断和信任相结合，创造了差异化体验，从而驱动客户价值与可持续增长。

我们对人工智能的雄心超越了运营自动化。我们以其加强客户关系、提升服务质量以及创造差异化客户体验的能力来衡量其成功。

— 严思婷，执行董事，数字银行、客户体验与分析主管，渣打银行（香港）有限公司

指令二：重塑工作，让人工与人工智能共同创造价值

工作变革的速度慢于引入其中的技术。仅19%的香港公司认为流程和系统重塑对扩展人工智能至关重要，而只有26%计划重新设计角色和职责。¹⁵ 将人工智能添加到现有角色只会带来狭隘的收益，而围绕人工智能重塑工作则会产生企业范围的收益。

人才现状凸显了这一问题。尽管78%的人对自己的吸引顶尖人才的能力充满信心，但只有15%的人拥有当今价值创造所需的Emerging Specialist AI技能。¹⁶ 问题在于，大多数组织中尚未存在能够弥补这一差距的职位。AI正在创造新的职能：能够在需求变得紧迫之前扫描和发掘未来技能需求的人才专业人士；能够同时管理人与代理的人力资源业务伙伴；以及能够协调跨越人类和自动化工作流程的运营负责人。

这就是为什么重塑工作要先于技能对齐。高管应将任务分配给人类判断、协作助手、代理和自动化，然后将其重新组合成具有明确责任和监督机制的角色与团队。劳动力智能能够识别技能出现或过时的领域，而嵌入日常工作角色中的特定学习则使人与AI得以共同进步。

香港迪士尼乐园展示了当人工智能用于增强人类最佳能力时所发生的魔法。它将人工智能嵌入日常工作中，而不是将其视为一个独立的程序。它没有强制使用单一的企业工具，而是允许团队采用最适合其业务需求和成熟度的解决方案，同时围绕人类和人工智能的互补优势重新设计工作。在《冰雪奇缘》世界，游客可以与奥拉夫进行迷人的相遇，这个角色被神奇地赋予生命，成为一个可以自我行走、自由漫游的机器人角色。这反映了技术如何以新的方式帮助将深受喜爱的故事和角色生动地呈现出来。利用一种名为强化学习的分支人工智能技术，迪士尼幻想工程研究与开发部门、动画师和机器人专家紧密合作，重现了该角色的标志性动作，这些动作在动画中通常以非实体化的方式出现。

这项创新展示了人工智能如何重塑创意工作流程。人类团队定义角色、创意意图和嘉宾体验，而人工智能驱动的模拟和机器人技术则帮助将这种意图转化为物理动作。这项技术并非取代人类创造力，而是扩展了创意与技术团队共同呈现的内容。其结果是，为嘉宾提供了与奥拉夫分享欢乐和温馨时刻的机会，这是他们前所未有的体验。

人工智能可以帮助我们以新的方式想象、创造和革新，但在迪士尼，人类的创造力和人与人之间的联系始终是我们所做一切的核心。



指令三：重塑数字核心以扩展自主型人工智能

企业范围内的AI集成仍处于起步阶段。只有1%的受访香港公司已在各职能领域整合了自主AI。41%的人将僵化的遗留基础设施视为主要障碍。自主AI使清除这一障碍更加困难。它需要对企业业务环境的可信访问、跨系统和模型的协调，以及标准部署不要求的那种明确的控制。与此同时，技术环境正变得日益复杂：57%的公司已经开始从至少两个涵盖大陆、香港和全球提供者的供应商群体运行大型语言模型（LLM）。

能够扩展代理式AI的数字核心需要完成三件事：跨功能连接AI能力。构建语义层——该层以领域本体为基础，为人类和AI提供对业务的共同理解，并在正确的场景下提供正确信息。根据性能、成本、能力和合规性来编排不同的模型，同时现代化那些限制灵活性和扩展性的遗留系统。

有两段组织经验尤为突出。友邦香港有限公司的经历凸显了语义层的重要性。一款面向保险代理人的早期AI助手将数十年的产品信息、定价内容和客户常见问题整合到一个知识库中，但准确率仅约50%。随后，该公司将信息重组为八个业务领域，并引入路由层将每个查询导向最相关的语境，实际上构建了一个语义层，使AI理解了业务。准确率很快从约50%提升至98%。这一经验表明，企业知识不能简单地聚合供AI使用。要在规模化运营中有效发挥作用，AI系统需要围绕业务语境、意图和决策边界来组织信息。



我们正在考虑一种新模式，在这种模式中，整个政策管理系统能够本质上成为一个由AI代理组成的网络——每个政策对应一个代理，并由一个为客户服务的管家代理进行协调。

——王丽珊，香港友邦保险公司大中华区区域CITO及香港与澳门CITO

与此同时，渣打银行的经验凸显了另一个互补性要求：人工智能应用如何架构。该行正采取对模型无关的AI方法，将应用与底层模型分离。这使其能够在不同市场间一致地部署解决方案，同时适应不断发展的技术、生态系统和监管预期。在一个快速变化的AI领域，适应性正成为一种战略优势。

第四项原则：嵌入RAI，使信任随规模增长

嵌入RAI意味着超越原则，并确保信任成为AI价值链中设计、供应、治理和使用的组成部分。模型提供方必须从一开始就通过评估、对齐测试和防护措施来构建安全性。另一方面，企业必须治理这些模型的选型、结合业务数据进行上下文化、部署和监控。随着系统从生成推荐到自主采取行动转变，企业问责制要求更强的护栏、更清晰的升级路径和作为运营基础设施一部分的持续监控机制。

如今，极少有公司准备好进行那样的转变。目前仅有13%的公司报告其RAI能力达到了较高水平，而79%的公司预计在18个月内能够达到这些水平。此外，RAI仅获得平均数据和人工智能预算的13%，在投资类别中位列倒数第二。¹⁸这种投资不足体现在能力上。仅有34%的公司建立了完善的识别和管理人工智能风险及其非预期后果的能力。¹⁹

其后果在组织内部可见。90%的领导者报告称其拥有成熟的问责制度。85%的领导者对此（透明度）也持相同看法。然而，只有40%的员工感觉自己在人工智能的引入方式上有发言权。20家公司正在为监管机构构建负责任的AI（RAI），但尚未为实际工作者构建。

将RAI融入运营机制始于模型选择。企业在部署前应评估供应商的评估实践、安全防护措施、透明度及事件应对安排，并在模型演进过程中保持监督。风险评估、测试、可解释性和持续监控必须贯穿整个AI生命周期。随着系统日益以代理驱动，应明确决策权归属，即谁负责批准应用，谁对应用结果负责。技术架构应能适应监管变化，以便AI系统能够无需大规模重构即可进行适配。

例如，埃森哲（Accenture）和Anthropic已宣布合作，组建一个嵌入式评估团队，与Anthropic的团队一起评估模型安全性。这项合作体现了一个实用原则：安全性需要技术专长和对AI在现实世界中使用有深入理解。

在企业层面，柯尼卡美能达展示了如何将RAI原则落实到日常治理中。²² 这家日本科技公司已建立以安全、公平和透明为核心的人工智能原则，但由于评估标准与员工能力方面的不足，限制了其规模化一致应用这些原则的能力。为解决这一问题，该公司通过结构化审查流程、快速风险评估手册以及用于评估人工智能应用场景的决策流程图，强化了其人工智能治理框架。此外，公司还引入了基于角色的培训，以提升员工识别和管理人工智能相关风险的能力。预计此举将使审查时间缩短50%，同时将RAI融入日常运营。

对于在香港运营并在中国内地及全球市场开展业务的公司而言，健全的RAI治理能够扩大其业务扩展的自由度。这有助于赢得员工和客户的信任，更容易应对不同地区的监管要求，并将成功的应用推广到业务更多部门和更多市场。



从内部构建AI优势

领先的组织已停止将人工智能视为一系列举措，而是将其视为一项运营规范，将其融入价值创造、工作组织、技术基础建设和风险管理之中。随着时间的推移，这些能力将不断叠加，从而更容易扩展成功的举措并持续其创造的价值。

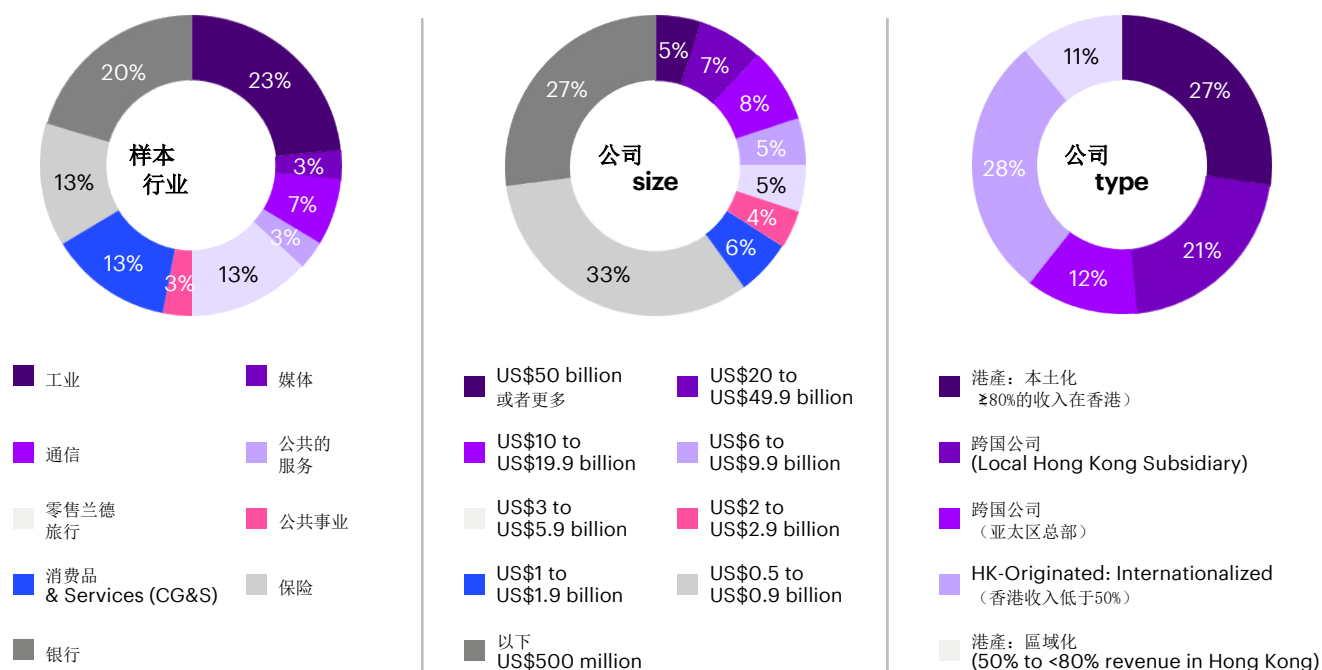
香港拥有实现人工智能驱动增长所需的生态系统、制度基础和市场地位。企业能力是将这种地位转化为增长的关键。其公司现在所构建的，将决定香港经济将变成什么。

关于研究

高管及高层领导调研

2026年3月至4月期间，我们对香港150位C级高管和高级领导者进行了调查。受访者来自九个行业（银行、保险、消费品和服务、公用事业、零售和旅游、公共服务、通信、媒体和工业）23，以及收入规模从不到5亿美元到50亿美元或更多的组织。

我们根据在香港的存在形式以及地域足迹，将组织划分为五种类型。我们将具有香港背景的组织分为本地化（≥80%的收入在香港产生）、区域化（50%至<80%）或国际化（<50%）三类。我们还将跨国公司单独归类为亚太区（APAC）区域总部或香港当地子公司。



注意：百分比已四舍五入至整数，可能不等于100%。

该调查评估了香港企业跨10项能力的AI规模化应用准备情况，这些能力最初是在 Accenture 的《领跑者》研究中确定的。该框架包括：

- 五项核心能力，涵盖人工智能与数据战略、人工智能平台、数据管理与治理、人才与风险人工智能。
- 生成式AI的五种新的人工智能与数据基础能力，涵盖LLMOps、新的数据管理基础、数据来源、基础模型实践和人才实践。

埃森哲香港人工智能指数

为制定该指标，我们将每项能力在0-1的量表上评分：

我们对所有等级的回应类别进行了标准化处理。

- 当一个能力涉及多个调查问题时，我们取了标准化项目分数的平均值。
- 由此产生的10项能力得分共同构成了埃森哲香港人工智能指数。

为将受访者划分为三个AI能力集群（起步者、追求者和先锋者），我们使用了10项能力得分作为输入，输入到一个基于概率的分类模型中。该模型基于 Accenture 全球领先者研究样本进行校准。该模型估算了每个香港受访者最接近哪个全球能力画像，并将受访者分配到相应的能力组。随后，我们使用这些组来比较香港各公司在能力水平、AI执行力和商业成果方面的差异。

高管访谈

我们与组织领导者进行了高管访谈，以检验和 contextualize（注：此处英文单词保留，因可能为特定术语或专有名词，若无合适中文对应词）调查结果，并探讨这些结果如何在现实应用中体现。

互补资源

本报告的分析还参考了埃森哲（Accenture）2026年CxO与员工变革脉搏（Employee Pulse of Change）调查。

注意：我们在研究生产过程中使用生成式人工智能。我们的研究专家尽可能使用传统研究方法对生成式人工智能的输出进行审阅和验证，并遵循埃森哲（Accenture）负责任人工智能（Responsible AI）标准。



高管赞助人

罗伯特·哈赫，执行董事，行业与企业、财务、人才业务负责人，香港区负责人，埃森哲大中华区

研究

杨丹尼尔，高级合伙人，埃森哲亚太区研究部 / 大中华区金融服务业务负责人

乔尔·李，研究专家

雅各布·维亚特拉克，研究专家

邱 Serena，高级总监，埃森哲大中华区研究主管，亚太区思想领导力主管

编者按

维拉·普里亚，研究主管

谭丽贝卡，研究主管

玛鲁卡·雷吉娜，高级合伙人

市场营销与传播

Noise Chu，经理，香港市场负责人
刘晓军，经理

致谢（按姓氏字母顺序排列）

奇峰曹	克里斯蒂·李 (Kèlīsītè·Li)	谢里·丹
陈旭宇	李艾斯特	曾建明
钟志欣	李苏珊	蔡文浩
里斯·克雷默	丹尼尔·米坎	叶 Teres
卢卡·丰	苏里亚·穆克吉	严彼得
萨钦·古达德	阿洛克·拉贾恩	亚玉
黄杰明	娜塔莉亚·西琴科	张爱丽丝
小林圭	埃森·谭	



参考文献

1. [HKEX Annual Report 2025](#), HKEX, 2026.

2026年中华人民共和国香港特别行政区第二季度经济表现及2026年最新GDP和物价预测, 2026年8月14日

欧睿国际。3。

4. [亚太生产率组织《2025年生产率数据手册》2025年](#)

埃森哲, 埃森哲香港人工智能指数调查5. 2026, 2026年3月至2026年4月; N = 150。

[埃森哲, 《领跑者的AI扩展指南》, 2025年5月6日](#)

中华人民共和国香港特别行政区
香港特别行政区经济及社会发展第一个五年计划 (2026-2030年)
2026年9月16日

中华人民共和国香港特别行政区第八届政府
行政长官2026年施政报告
《开创光明新纪元: 推动改革, 促进发展, 释放机遇, 增进民生》
2026年9月16日

埃森哲, 埃森哲香港人工智能指数调查9. 2026, 2026年3月至4月; 样本量=150。

“高阶能力”反映受访者在每个维度中选择的排名前两位的选项(例如, 对于AI平台, 选择“引领”和“成熟”; 对于RAI, 选择“强化的RAI成熟度”和“扩展的RAI成熟度”)。这是一种分类式自我评估, 并非源自本研究其他地方报告的Accenture香港AI指数综合得分。

埃森哲, 埃森哲香港人工智能指数调查11. 2026, 2026年3月至4月; N=150。

埃森哲, 埃森哲香港人工智能指数调查12, 2026年3月至2026年4月; N = 150。

埃森哲, 14. [CIO指南: 人工智能代币经济学, 2026年9月10日](#)。

埃森哲, 埃森哲香港人工智能指数调查15. 2026, 2026年3月至2026年4月; N = 150。

同前, 16。

同前, 第17页。

同前注18。

埃森哲, 变革脉搏调查, 2026年6月; 19. 香港 N = 50。

埃森哲, 变革中的员工脉搏调查, 2026年1月20日; 香港 N = 62。

21. [埃森哲与Anthropic合作, 在Anthropic组建嵌入式评估师团队 - 埃森哲新闻中心, 2026年9月18日](#)

埃森哲, 22. [负责任的AI跨越发展, 2025年6月25日](#)。

工业领域包括“汽车与交通、23. 工业电气设备、供应商、重型设备、消费耐用品、货运与物流、建筑与商业服务”。

关于埃森哲

埃森哲帮助全球领先企业通过构建其数字核心、释放人工智能的力量，为各行各业的组织创造高速价值而实现重塑。我们的战略是成为客户首选的重塑伙伴，引领人工智能的安全、广泛采用，并成为全球最以客户为中心、人工智能赋能、工作环境最优秀的企业。我们汇聚了约81.4万名员工的才智、专有资产和平台、深厚的流程与行业专业知识，以及领先的生态系统关系，以规模化地提供端到端解决方案和可衡量的成果。通过我们的重塑服务，我们在网络安全、数字核心、金融、行业与企业、云、供应链与工程以及人才等领域提供广泛的专业知识，并在人工智能与数据、行业与流程、以及技术方面具备先进能力。我们服务约9000家客户，并在2026财年创造了约740亿美元的营收。访问我们的网站：[accenture.com](https://www.accenture.com)。

埃森哲研究

埃森哲研究致力于就组织面临的最紧迫的商业问题创建思想领导力。我们的团队由来自20个国家的300名研究人员组成，他们结合创新研究技术（例如数据科学主导的分析）以及对行业和技术深刻理解，每年发布数百份报告、文章和观点。我们在研究生产过程中使用生成式人工智能。我们与世界领先的组织合作开发的思想启发性的研究成果，帮助客户拥抱变革、创造价值，并展现技术和人类智慧的强大力量。

埃森哲在中国运营近40年，在北京、上海、大连、成都、广州、深圳、杭州、香港和台北设有办事处。

访问 [accenture.com/research](https://www.accenture.com/research) 了解我们。

免责声明：本文件中的内容反映的是本文件编制时（如首页所示日期）可获得的信息，但全球形势瞬息万变，立场可能发生变化。本内容仅用于一般信息目的，未考虑读者的具体情况，亦不旨在取代咨询我们的专业顾问。埃森哲在法律允许的最大范围内，对本文档中信息的准确性和完整性以及基于此类信息所采取的任何行为或未采取的任何行为，均不承担任何责任。埃森哲不提供法律、法规、审计或税务建议。读者应自行从其法律顾问或其他持牌专业人士处获取此类建议。

本文件涉及由第三方拥有的商标。所有此类第三方商标均为其各自所有者的财产。本文件无意、未明确或暗示地表示或认可此类商标所有者对本文内容提供赞助、认可或批准。