

邁向淨零

公正轉型下綠領勞動人力崛起





目錄

序言



面對嚴峻的氣候挑戰，各國如今正以「去碳化社會」為目標，從改變經濟的基礎生產制度，到發展循環經濟、生物多樣性、人工智慧、數位製造及智慧基礎建設等，透過各項協調與行動，加速脫碳進程。根據Deloitte Global《2023 CxO永續調查報告》，近乎所有受訪者皆認為氣候變遷已對其企業產生負面影響，且有高達75%之受訪企業已提高永續投資，顯示企業採取永續行動已刻不容緩，若不及早積極應對，將會對全球經濟與社會發展產生嚴重威脅。長遠來看，淨零轉型若要成功，還需高度仰賴企業訂定出明確的目標外，並且須確保企業擁有落地實踐的執行力。

永續轉型往往被視為一場耐力賽，它不僅過程複雜、耗時且涉及層面廣泛。企業面對永續相關的法令規範與各方要求日新月異，其牽動組織面向廣泛，包含工作流程、稽核制度、商業模式等都可能產生改變，使得企業對於永續人才的需求更甚以往。根據勤業眾信《2023 CxO調查：從財務長角度看企業永續發展》研究報告發現，財務長認為缺乏資訊（67%）和具氣候變遷素養的人才（62%），為推動永續發展所面臨的最大挑戰，建議未來可積極加強對相關資料和數據的升級、監測和透明度，以及得到公司支持招募更多具備「氣候變遷素養」的人才，並展開相關培訓等作業。

勤業眾信出版《邁向淨零：新世界秩序下的氣候政策》報告，預估現今的勞動力已有80%符合淨零排放中短期轉型目標所需的技能；然而，在亞太地區的勞動人口中，仍有超過40%的人目前所在的產業受到氣候變遷與淨零轉型等相關威脅。我們樂見綠領人力的崛起，但仍需關注其人才相關政策，以確保在因應氣候變遷影響與實現必要經濟轉型之際，全民能夠公平的全副武裝、做足準備並保有韌性。企業若能有效掌握各項機會與風險，將有助企業化危機為轉機，不僅能提升營運競爭力，還能完成守護地球美好未來的使命。勤業眾信永續服務團隊積極協助客戶在既有的商業模式下降低碳排、培育永續人才，攜手企業加速邁向淨零目標，共創永續新未來。

勤業眾信聯合會計師事務所
永續發展服務團隊負責人
陳盈州 資深會計師

陳盈州

摘要





對於氣候變遷無積極作為是亞太地區面臨最大的威脅，然而，轉型規劃不周恐將延續不平等的現象並抑制成長。

- 亞太地區可藉由投資綠色創新及脫碳中獲益良多，然而，若不採取行動，也將面臨巨大損失。
- 勞動人力將成為淨零轉型的基礎，而氣候挑戰的成敗則取決於領導者投資員工的發展及韌性。

對於氣候變遷無積極作為是亞太地區面臨的最大威脅，然而，轉型規劃不周恐將延續不平等的現象並抑制成長。

亞洲地區氣溫上升的速度是其他地區的兩倍¹。氣候相關災害日益頻繁，持續對生態系統及社群造成破壞，帶來商業危機與經濟損失。

亞太地區國家面臨雙重風險：高度暴露於氣候變遷的實際影響、眾多產業的高就業率也將因為低排放轉型而遭受破壞。Deloitte經濟研究院預估，該地區有43%的勞工從事農業、傳統能源、製造業、交通運輸及營建業等易受波及的產業。

中國與印度預計為今年的全球經濟成長帶來近一半的貢獻，亞太其他地區則另外佔了五分之一²。然而，其成長意味著全球一半以上的溫室氣體排放也來自該地區。亞太地區能否加速脫碳進程，對於處理氣候危機至關重要，然而，各國也必須巧妙地从取得平衡，確保轉型過程中相關之分配及品質，確保所有地區及社群皆能收穫公平結果。

亞太地區的淨零轉型帶來前所未有的經濟機遇，有望創造1.8億個就業機會。

勤業眾信《台灣的轉捩點：氣候行動如何推動未來經濟》研究報告指出，加速氣候行動可顯著提高GDP並為亞太地區帶來巨幅成長³。該地區擁有豐富的自然、人力及技術資本，憑藉這些獨特的優勢，即可建構淨零轉型解決方案。亞太地區在工業及數位技術方面具重要優勢，有助於在未來的交通、能源、製造、食品及土地利用等低碳系統中取得領導地位。若抓緊脫碳所帶來的機會，到2070年該地區則有望增加47兆美元的經濟效益，2050年時更將創造1.8億個就業機會⁴。

聚焦於綠色技能有助於打造通往氣候韌性成長及共榮之路。

為實現淨零排放目標並避免氣候變遷的最壞影響，需要仰賴高技術勞力來推動轉型。政府必須與企業、教育及培訓機構合作，確保展開轉型時能夠在對的時間提供對的技能。為了打造適應力強的綠色人才管道，需對整個亞太地區的教育及培訓制度進行大量投資；也必須審慎規劃，保障工作受影響的勞工，支持其適應、提升技術能力或協助朝向更高價值的就業途徑邁進。社會保護機制及技能的提升，將是促進公正轉型、保護人民與經濟免受氣候變遷影響的關鍵要素之一。

綠領人才正在崛起，然而，亞太地區針對綠色技能政策尚未全數準備就緒。

亞太地區國家在提出脫碳承諾之際，綠領人才也隨之崛起。該地區擁有強大的科學、技術、工程及數學人才資源，可再生能源等產業的就業人數也持續大幅成長。然而，該地區目前為了應對氣候變遷而作出的承諾仍有進步空間⁵，該地區的綠色技能政策也尚未全數準備就緒，須推出穩健的社會保護措施以推動公正轉型計畫。各國之財富與經濟成熟度、發展與社會進程有所差異，因此意識到各國的起點不同、面臨不同的挑戰。欲克服這些問題，需付出前所未有的努力，各界與產業間也必須互相合作。

公共政策應與時俱進，方能打造繁榮且公平的未來。

Deloitte經濟研究院提出綠領人才政策事項，作為決策者支持產業發展及勞工適應新經濟的參考指引。本報告簡述亞太地區領導者如何藉由加速氣候行動來引領各方，同時確保全民獲得公平的結果。

綠領人才 政策綱領

1/

訂立遠大的中期目標

訂定明確的中期目標可刺激投資，並引導資金流向那些能帶來強勁且公平的經濟成長之領域。如此一來，產業、企業及個人都有望作出有效的投資決策，進而促使轉型過程更加及時、和諧。

2/

打造新的產業政策

隨著產業轉型，各產業間的關係將日益緊密，而電力、氫能等產業的脫碳也將支持著其他產業進行脫碳。作為生態系統建構者，政府將協調各界力量，並吸引綠色人才進入各大商機領域，所發揮的作用不容小覷。

3/

為轉型之路創造高價值就業機會

公正轉型必須能夠創造合宜勞動以及實際、切合長才的就業機會，方足以因應區域及全球氣候的挑戰。制定政策時，必須確保就業在薪資、工作條件及保障方面都更加優渥。

4/

確保適應性技能、疏通教育渠道

實現淨零排放，需要動態的技能發展策略，政策制定者與企業、教育及培訓機構應互相合作，藉此培養現今及未來所具備技能，進而實現目標。

5/

透過勞動政策將技能引導至必要之處

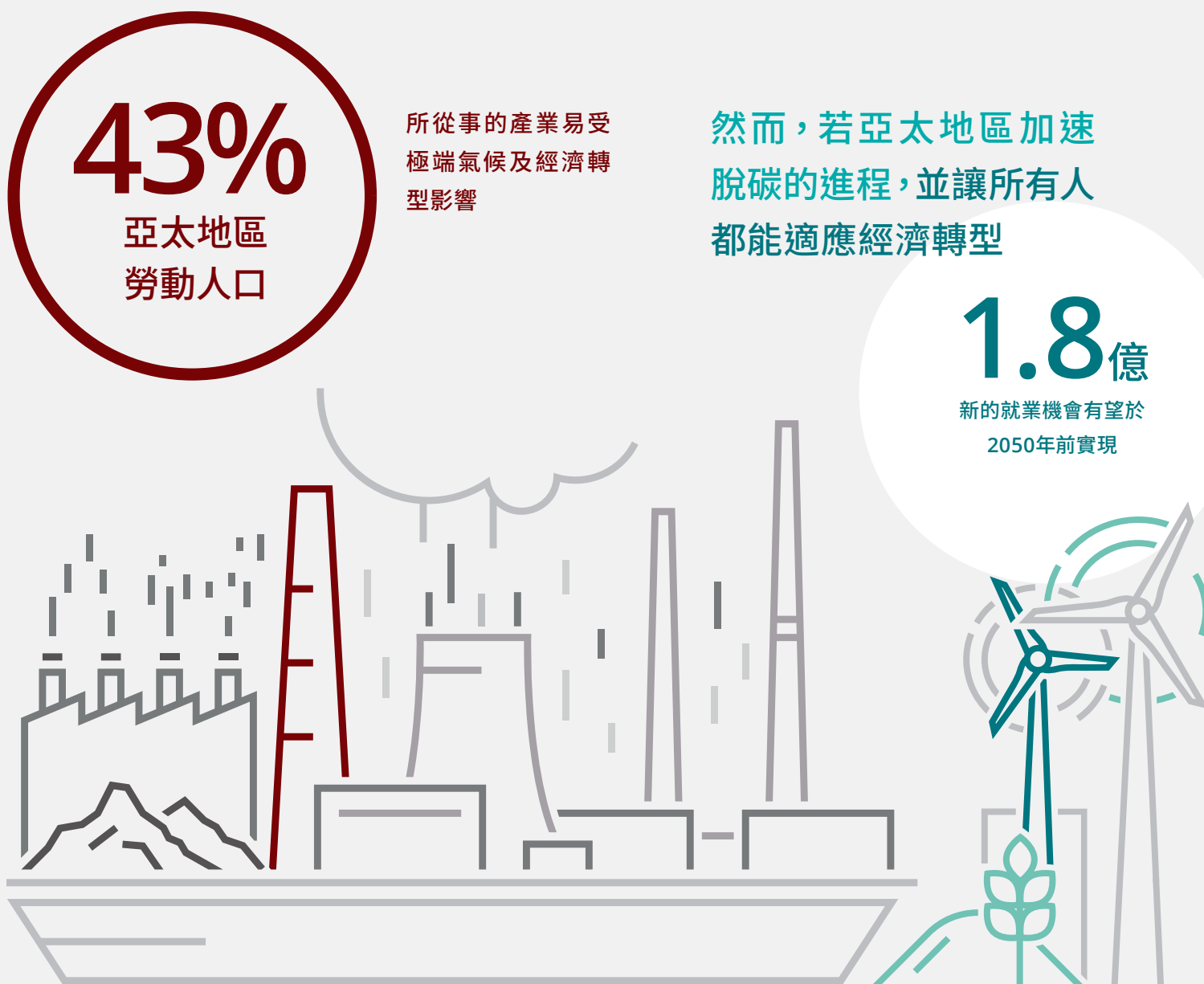
亞太地區有著獨特的勞動市場，因此公共政策必須採取差異化策略。勞動力的移動性政策對於推動公平性及滿足持續擴大的產業需求至關重要。

定義：

綠色技能——因應環境挑戰及發展全新成長機會所需的技術、知識、行為及能力之總稱。「環境挑戰」的範圍不僅限於淨零，還包括自然與生物的多樣性、氣候變遷與脫碳，以及減少廢棄物與污染等目標。

把握亞太地區的機遇， 創造更美好、更綠色的 未來

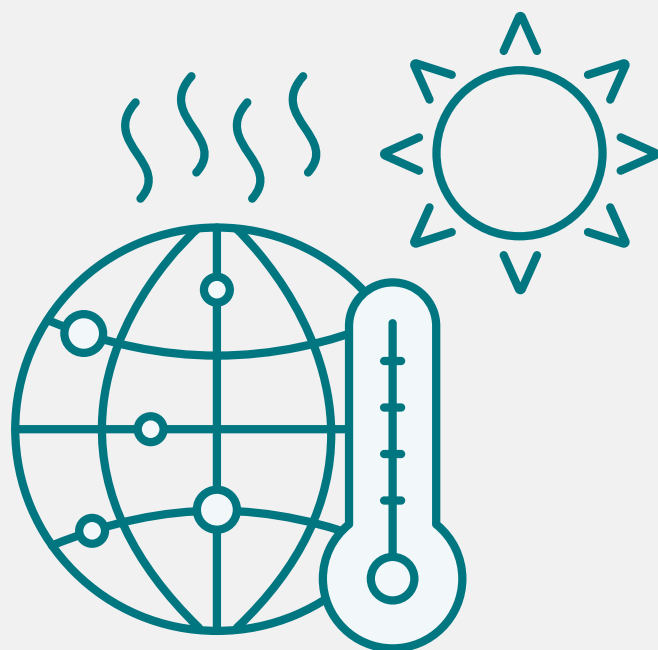
圖1：亞太地區的淨零機會



亞太地區領導者應賦權予受影響的勞工並為其提供支持，藉此實現全民、全球的公正轉型。

積極的氣候行動可為亞太地區在2070年以前帶來

\$47兆
的經濟效益⁶



勞動人力將成為
氣候轉型的基石

80%

的勞動人口現已具備2050年
淨零排放目標所需的技能

亞太地區 勞動力的脆弱性





43%

亞太地區勞動人口 處於易受波及的產業

圖2：亞太地區易受波及勞動人口比例

印度

43%

的勞動人口
易受波及

印度綠色工作技能委員會推估，到了**2047年**，印度潔淨能源轉型可創造超過**3,000萬個工作機會**。

東協

38%

的勞動人口
易受波及

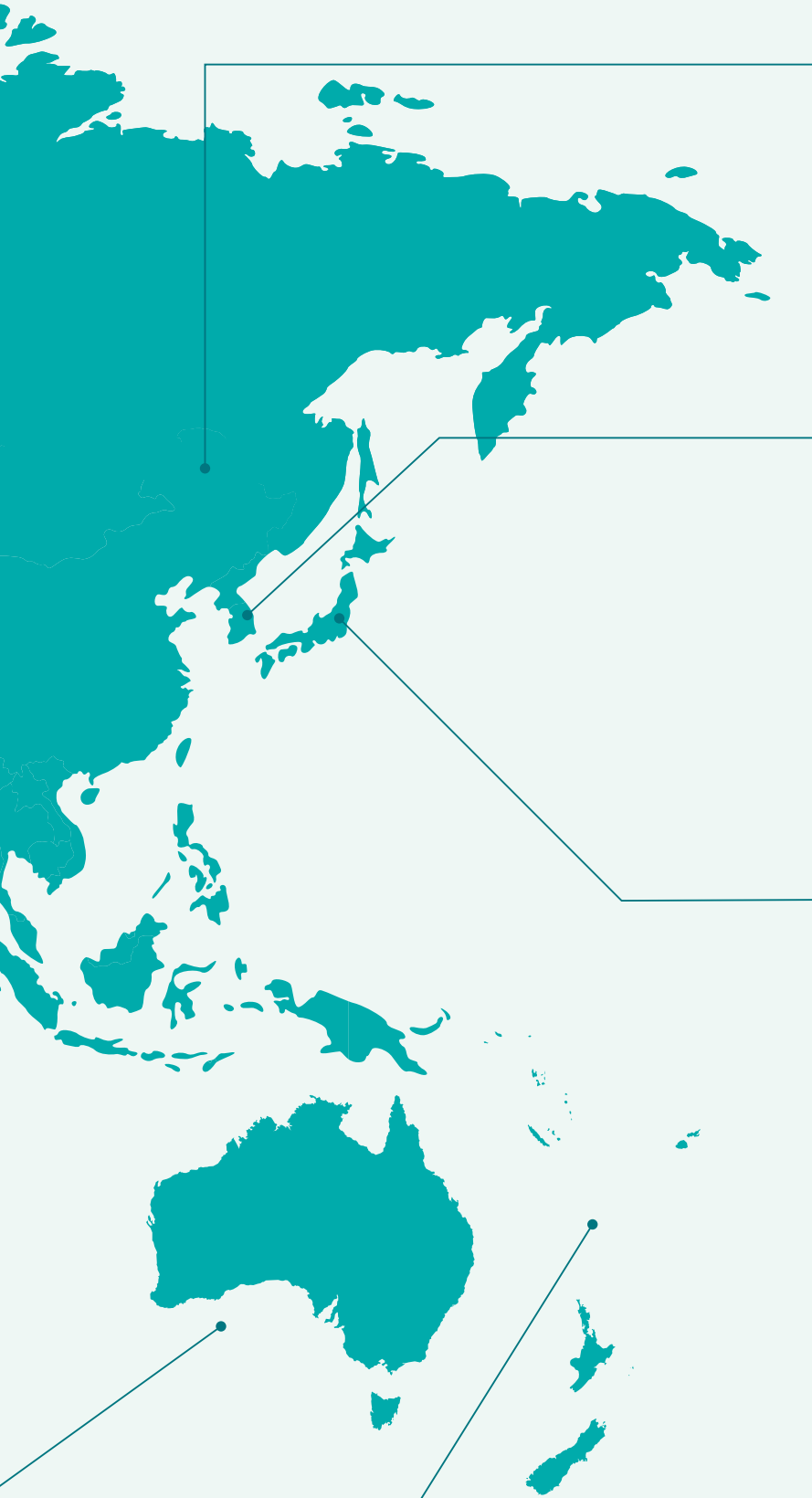
全球近三分之二的再生能源就業機會落在亞洲，到了**2022年**，中國則佔**全球總量的42%**。

澳洲

26%

的勞動人口
易受波及

2030年以再生能源為主要電力來源的遠大目標可**大量匯聚**再生能源建設、維護及營運方面的技能與就業機會。



中國

48% 的勞動人口
易受波及

全球近三分之二的再生能源就業機會落在亞洲，到了2022年，中國則佔全球總量的42%。

南韓

36% 的勞動人口
易受波及

該國推出了多項可促進綠色技能發展的措施，其中包括「綠色新政」，目標是為再生能源、能源效率及綠色交通領域創造新的就業機會。

日本

31% 的勞動人口
易受波及

日本致力於在2050年實現淨零排放的目標，也持續對風能、太陽能與氫能等再生能源進行投資。

該國推出諸多能夠促進綠色技能發展的措施，其中包括「綠色成長策略」，此策略的目標是為再生能源及能源效率領域創造新的就業機會。

大洋洲

24% 的勞動人口
易受波及

大洋洲（澳洲除外）如紐西蘭、斐濟、巴布亞紐幾內亞及其他太平洋島嶼的勞動人口平均易受波及的比例達24%。

亞太地區在過去幾十年間快速成長，然而，這些得之不易的繁榮恐遭氣候變遷破壞。如果全球無法在2050年之前加速脫碳進度，將使生產力下降、投資與創新的速度放緩，社會進步的幅度也將下滑⁷。

亞太地區都市人口密集、海岸線綿長、地勢低窪、島國眾多，極易受到極端氣候、海平面上升、全球暖化以及社會經濟固有的脆弱特性影響。

如今，這些因素已開始對勞工及雇主造成影響。Deloitte's CxO Sustainability research 研究報告顯示，44%的亞太地區企業領導者表示，員工因氣候變遷的關係面臨健康上的挑戰；45%的企業領導者則指出，企業經營因氣候相關災害與氣候事件等備受干擾⁸。

除此之外，該地區排放密集型產業的比例高，代表著數百萬名勞工及其所處社區所仰賴的活動必須被零排放的替代產業所取代。

Deloitte經濟研究院就業脆弱性指數 (Job Vulnerability Index) 發現，亞太地區是全球就業脆弱性最高的地區。包含澳洲、紐西蘭、新加坡等已開發國家約四分之一的勞動力，以及中國、印度等排放密集型國家40%以上的勞動力。

Deloitte就業脆弱性指數 (Job Vulnerability Index)

Deloitte脆弱性指數可辨別最容易受到氣候破壞及淨零轉型影響的勞工。在參照2021年的就業資料後，可歸納出的五個最脆弱的產業：農業、傳統能源、重工業與製造業、運輸業以及營造業。

一個國家或地區的脆弱性取決於這些產業的勞工相對於總就業人口的比例。

不過要留意的是，就業脆弱性指數並非衡量失業率的指標。脆弱性指數主要目的在於指出如果某地區的企業及政府不減少氣候變遷的影響並降低淨零轉型的成本，該地區將承受的經濟與社會損失，即「就業的相對脆弱性」。

更多研究方法的相關資訊請參閱附錄。



亞太地區 綠領人力崛起





在亞太地區提出脫碳承諾之際，
新的綠領人才也隨之崛起。
目標50年內實現淨零排放，
將迎來一場產業革命、
新興工作類型。

這些就業機會可補足轉型中的需求並打造全新產業。例如，再生能源的轉型正在亞太地區引起綠色就業熱潮。全球近三分之二的再生能源就業機會都落在亞太地區，到了2022年⁹，光是中國的相關就業機會就佔全球總數的42%。

綠領意指辦公室的上班族或者從事體力工作的人，且不分產業或地點皆屬之——重點在於此類人才的技能、知識、行為及能力，能如何在社會因應環境挑戰及發展全新成長機會時作出貢獻。



80%

的勞動人口現已具備中短期目標下，新興及轉型淨零工作所需的技能

Deloitte經濟研究院將綠領勞動力分為五類：

圖3：綠領勞動力類別

岌岌可危的 傳統經濟活動

藍領+白領 現有技能

淨零經濟轉型與氣候變遷影響可能導致管理成本難以控制，以下為暴露於此風險之下的兩種工作類型。



容易受到計畫外
變動影響的工作



高度暴露於自然氣候
變遷的工作

崛起中的 新興經濟活動

藍領+白領+綠領 現有及全新技能

五個類型中，有三個工作類型將因脫碳所帶來的全球變化中顯著受益。



對於特定技能需求增加
的工作



現有的工作，但相關需求
可能有所轉變



新興且具潛力的工作

排放密集型工作

排放密集型產業的勞工可能會因為需求與技術的轉變而面臨嚴重干擾。對於某些勞工來說，可能會面臨失業或需要重新培訓；或許某些人得以順利轉行（例如工程師、水電工、行政及管理人員等），這些勞工也可在現有產業重組時找到就業機會。

亞太地區許多國家的就業機會來自勞動密集型與排放密集型產業，如果沒有謹慎進行協調與規劃，因氣候而起的轉型恐將對勞動人口造成嚴重影響。舉例來說，近90%的煤炭供應勞動力以及一半的汽車內燃機製造勞動力皆位於亞太地區¹⁰。



排放密集型工作與排放密集型經濟活動或工業流程有著直接關聯。隨著全球能源及商品的製程逐漸遠離化石燃料及高排放的工業流程，這些工作的勞動力需求預計會隨著技術與產業的轉型而下降。

氣候依賴型工作

2050年落實淨零排放目標將可避免氣候變遷帶來的最壞影響。然而，在未來幾十年中，全球暖化仍會導致生產力減損，生態系統與基礎建設也會面臨實質破壞。亞太地區的極端高溫已造成勞工在健康與安全上的風險，工作效率更是大受影響。同時，氣候帶來的損害也會影響自然資本，例如經濟活動所仰賴的天然資源、土地以及生態系統。

最新的亞太地區風險報告 (Asia Pacific Riskscape report) 指出，面對氣候變遷，該地區將受到強降雨、乾旱、熱浪、強風以及強熱帶氣旋影響¹¹。由於工業及農業從業人口比例極高，上述天災會對勞動生產力造成嚴峻影響。例如，東協約有三分之一的勞工為農業人口，而寮國與緬甸的務農人口比例更高達45%¹²。

在亞太地區，藉由在氣候應變領域進行投資及加速淨零轉型，能大幅減少氣候依賴型工作所受到的侵擾，因此，相關措施至關重要。



氣候依賴型工作指依賴環境且更容易受到極端氣候影響的工作。

需求成長型工作

邁向淨零目標的過程勢必會對部分勞工造成干擾，亦會對許多經濟領域的就業成長帶來正面影響。例如，由於全球各產業在推動淨零排放之際追求電氣化，再生能源與採礦重點產業的需求將呈指數型成長。

亞太地區擁有豐富的自然、人力及技術資本，可善用這些獨特的優勢把握成長機會並創造就業機會。例如，該地區生產再生能源的潛力無限，轉型期間所需的重點資源及礦產也唾手可得。

此外，中國與澳洲兩國擁有大量的鋰、鋅、銅、鎳與鈷資源，都是很好的例子。

與自然及生物多樣性相關的技術資源也至關重要，以確保資源開採不會造成傷害，且社群及原住民族皆能密切參與決策及利益分配。

經濟活動中，已有許多需求成長型工作，例如專案經理、部分工程師、勞工、科學人才與貿易人員。



需求成長型工作可支持經濟活動的整體發展，同時也是低排放產業發展與擴張的關鍵資源。在淨零轉型的過渡時期，這些工作的市場需求將會增加，然而，從事此類工作所需的技能與工作內容並不會有太大轉變。

轉型潛力型工作

工作類型在改變，淨零勞動力所需的技能也在轉型。由於脫碳會對排放密集型工作的執行方式造成影響，因此，此類勞工必須發展出新的技能。

亞太地區在農業、傳統能源、重工業與製造業、運輸業以及營造業等五個最易受波及產業的就業率極高。政府、產業及教育機構必須密切合作，確保上述產業的勞工都能獲得重新接受培訓與提升技能的機會。

舉例來說，在淨零轉型的過程中，營建業將經歷重大改革。此一領域的專業人士需要發展新的技能，瞭解如何提高能源效率、降低碳排放並培養氣候應變能力。這在亞太地區尤其重要，該地區的都市人口到2050年預計將成長至33億人，對建築物的需求將大幅提升¹³。為了讓都市得以永續發展，鋼鐵、水泥等難以減排之產業的脫碳計畫勢在必行。然而，目前工程、冶金及資訊科技領域的技能短缺讓脫碳的進展備受阻礙¹⁴。



轉型潛力型工作為現有之工作，隨著全球經濟向淨零目標邁進，市場對於此工作的工作內容與勞工需求可能會有所改變。

淨零新型態工作

在轉型潛力型工作內容產生變化的同時，部分工作的改變過於劇烈，淨零新型態工作因而產生。舉例來說，隨著再生氫產業的拓展，許多新的就業機會陸續湧現，例如專業研發總監、燃料電池工程師、氫工廠營運負責人、危險物質管理專家以及氫燃料運輸人員等。其中有許多工作薪資極高，也必須具備專業技能、培訓及教育。尤其是對科學家、工程師以及貿易技術人員的需求將大幅上漲。

亞太地區許多政府紛紛在再生氫能源上進行大量投資。中國、印度及澳洲的目標是在氫原料的生產及出口方面引領全球，而日本及韓國在綠氫的研究與使用方面也處於領先。

亞太地區若能夠結合這些互補的優勢，便能在氫能領域取得極大成功，並推動該地區最難減少碳排放的產業進行脫碳，例如航運、貨運、化學、水泥、鋼鐵製造等¹⁵。

亞太地區擁有超群的科技與工程人才，已具備培養純熟的氫能勞力技能，然而，其仍需在培訓與教育方面進行大量投資。舉例來說，澳洲昆士蘭州為支持再生氫產業的成長，斥資5,000萬元澳幣來打造培訓基礎建設¹⁶。



淨零新型態工作指在向淨零目標邁進期間，因採用新技術與新製程而崛起並具有重要地位的新興工作。

勞工如今獲得了基礎保障，能夠保護勞動人力免於淘汰，並在產業積極進行淨零轉型的過程中把握機會。在此過程中，勞工需展望更長遠的目標，不再侷限於工作類型與特定技能。Deloitte經濟研究院指出，80%的勞動人口現已具備2050年實現淨零排放的中短期目標之下，新興及轉型淨零工作所需的技能。

意指現今勞工如果希望維持現有的工作或在脫碳之後找到新工作，比起重新接受培訓，更需要的是提升技能。

技能是獲取新工作的一大保證，然而，對勞工來說，通往新工作之路蜿蜒曲折，也絕不輕鬆。政策制定者、企業及教育培訓機構必須攜手合作來開闢就業途徑，並確保不忽略任何人。

例如，以現實層面來說，高排放工作不太可能同時與低碳工作並存，勞動力的流動無法全然地避免摩擦，其延伸的重要政策議題尚待解決。

因氣候而起之 轉型五步驟架構





捍衛公正轉型





公正轉型的 定義與重要性

根據國際勞工組織的定義，「公正轉型」指的是盡可能以公平和包容的方式推動綠色轉型，同時創造優質工作機會，確保轉型之路不忽略任何人。

其涉及如何在展開氣候行動之際，盡可能增加社會及經濟機會，同時盡力減少並謹慎處理任何挑戰；後者包括與所有受影響的群體進行有效的對話，並尊重基本勞工原則與權利¹⁷。公正轉型也能大幅減少高失業率在轉型過程中造成的負面衝擊與社會動盪。

轉型應以人民、工作與生計為本，而國家的成長也將以資源的分配方式作為評斷基礎。

為達2050年實現淨零排放，各界需齊心努力、提升技能並積極應對。政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）提出的共享社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways）指出，唯有透過公正、包容轉型，《巴黎協定》立下的目標才有望實現¹⁸。

Deloitte認為勞動人力及其技能將是改革的推手，而非成果。為面臨失業風險的勞工提供重新培訓的機會，以及可行的就業途徑是推動經濟轉型的關鍵，而為新興工作領域培育技能相符合的人才亦是轉型的重點。

「若缺少公正轉型，氣候變遷轉型將難以實現。」

Antonia Gawel

世界經濟論壇氣候變遷負責人

如何打造 公正轉型？

世界經濟論壇提出警示，勞工、企業及整體經濟在零排放轉型中會蓬勃發展或陷入困境，將取決於政策、投資選擇與企業做法¹⁹。技能再造可視為讓勞工推動公正轉型的關鍵所在。

沒有國家能夠獨自實現此目標，地區、政府、企業、勞工與社群間的合作才是永續經濟的關鍵，而已開發國家也必須向開發中國家提供實務與財政上的支持。

政策制定者必須積極規劃以取得平等、公正的就業環境，並邀請勞工及雇主共同參與，如此才能帶領眾人邁向淨零排放的目標。地方政府也必須與企業一起培育綠色技能人才，同時視勞工與社群為轉型計畫的核心。

若想順利透過公共政策推動勞動力轉型，釐清技能需求及不足之處至關重要。如此一來，無論是正式還是非正式、高等教育還是學徒制的技能與培訓，都能為經濟活動帶來幫助。意即勞工所需的技能與培訓是市場及廣大經濟活動的驅動力；也有越來越多的經濟成長政策會透過技能與培訓創造與塑造經濟成長曲線²⁰。

然而，Deloitte研究指出，許多亞太地區的企業錯失了參與公正轉型的機會，只有34%的高階主管認為全球政府有對氣候變遷議題嚴正以待²¹。57%的企業領導者認為在永續發展議程上，公正轉型的實踐極為重要；並且只有27%的企業領導者認為其企業能夠提供技能培訓以協助開發中國家展開低碳經濟轉型^{22,23}。

不過，在許多公、私部門的合作之下，具影響力的解決方案應運而生，亞太地區勞工具備適應氣候變遷所需的技能，方能在氣候轉型之背景下，獲得綠色就業機會。其中某些解決方案看似簡單，卻能夠產生巨大影響；其他國際合作措施則涉及國家、金融機構與多邊開發銀行間複雜的互動關係。

「個人行動固然有力，但團體行動的力量則難以企及」。

David Hill

CEO Deloitte Asia Pacific

亞太地區政府如何 引領勞動轉型





亞太地區的綠色 技能政策準備度 大相逕庭

亞太地區各國政府陸續意識到綠色技能對於促進永續成長的重要性。然而，正如國家資料中心中期報告顯示，許多政府仍需他人協助才能將長期政策目標轉化為短期行動。

亞太地區各國的財富水準與經濟成熟度有所差異，其政府進行轉型的節奏與競爭優勢明顯不同，各國面臨的氣候影響程度與適應條件亦有所差距。

已開發國家與開發中國家可能處於同一風暴圈中，卻並非同舟共濟。

例如，2021年東南亞綠色就業政策架構區域分析指出，東協各國的政策進程差異懸殊。儘管東協各國大多都已擬定了綠色理念及具體策略，然而大多數政策在勞工權利、社會對話及社會保障等公正轉型計畫上仍有不足²⁴。

圖4：東協各國綠色就業政策進程

政策內容	汶萊	柬埔寨	印尼	寮國	馬來西亞	緬甸	菲律賓	新加坡	泰國	越南
綠色轉型發展政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策
產業及子領域綠化政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策
企業綠化政策及措施	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有部分政策
綠色技能發展政策	訂有部分政策	訂有部分政策	訂有部分政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有部分政策
勞動市場主動綠化政策	很少 / 無相關政策	很少 / 無相關政策	很少 / 無相關政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策
氣候變遷下之職業安全與健康政策	很少 / 無相關政策	訂有部分政策	很少 / 無相關政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策
社會保障	訂有部分政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策
跨領域政策——綠化後的勞工權利、標準與社會對話進程	很少 / 無相關政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有相關重大政策	訂有部分政策	訂有相關重大政策

■ 訂有相關重大政策

■ 訂有部分政策

■ 很少 / 無相關政策

資料來源：國際勞工組織（2021年），東協綠色就業政策進程區域研究。

綠領人才 政策綱領





工作受影響、被淘汰 及受損失者的社會保障

公共政策必須努力，透過積極、和諧的淨零轉型來保護脆弱的產業、群體及勞工。

為了讓決策者了解如何支持各產業進行公正轉型，進而激發勞動潛力，Deloitte經濟研究院提出了綠領人才政策框架。

圖5：綠領人才政策議程

遠大的脫碳
目標



參考最新的氣候科學並對快速脫碳進行投資

策略性產業
政策



鎖定傳統優勢及全新的經濟成長領域

創造高價值就業機會



為勞工及畢業生打造安全的就業途徑

適應性高的教育
與技職制度



建立符合產業轉型需求的技能管道

重新分配技能



透過勞動力流動政策將技能引導至符合需求之處

資料來源：Deloitte (2022) Work toward net zero | The rise of the Green Collar workforce in a just transition.

1/

訂定遠大的中期目標

世界各地的政府應擔負起以下角色：刺激、引導投資人在能夠帶來強勁且公平的經濟成長之領域進行投資。

減排與再生能源發電兩項重要中期目標能夠帶領市場向前邁進。有了上述目標，產業、企業及個人便能做出有效的投資決策，進而使轉型過程更加及時、和諧。精準掌握減排時機對於積極轉型至關重要，如此方能大幅降低整體成本，並保障勞工的生活條件。

舉例來說，在印尼煤炭轉型組織「公正能源轉型協會」的推動之下，國際投資人為該國立下了減少溫室氣體排放、加速再生能源部署，以及為受影響群體提供支持等重要的中、長期目標²⁵。

2/

打造新的產業政策

若要加速實現淨零排放並因應嚴峻的氣候挑戰，新興經濟體之間必須積極合作。隨著產業轉型，各產業間的關係將日益緊密，而電力、氫能等產業的脫碳也將支持其他產業進行脫碳。

若想系統性地進行脫碳，必須瞭解如能源、交通、製造、食品及土地利用等現存產業將重新建構，成為複雜且緊密連接的零排放系統。舉例來說，電動車唯有採用再生能源作為燃料、使用永續原料並以循環、低廢棄物的方式製造，才能達成永續發展的目標²⁶。

從產業政策的角度來看，政府扮演著重要角色：統合公家機關、企業、學術界及非政府組織，並建構、拓展解決方案。這種系統性的改革勢必對勞動力及產業政策帶來巨大影響——具備相關技能的勞工必然會受到新興就業領域所吸引。相較之下，衰退中產業的勞工也應受到保護，並重新引導其進入成長中的領域。

亞太地區在製造業及數位科技方面的優勢，將成為在低碳系統中奪下領導地位的重要契機。舉例來說，該地區電動車、自動駕駛汽車、連網汽車及共享交通模式的市場規模與創新潛力無窮，有望顛覆未來的移動系統。

圖5：低碳經濟的基石



資料來源：Deloitte (2021) Leading in a low-carbon future | A "system of systems" approach to addressing climate change low-carbon future – Deloitte Insights

3/ 為轉型之路創造 高價值就業機會

勞動力的公正轉型 (Just Transition) 不僅在於創造工作，更是為了保障優良的工作以及實際且切合長才的就業機會，如此才能為因應區域及全球性的氣候挑戰作出貢獻。

舉例來說，再生能源轉型在亞太地區引發了綠色就業的熱潮。然而，國際能源總署 (The International Energy Agency, IEA) 已提出警告，開發中市場內許多與潔淨能源有關的就業機會仍然非正規，且缺乏對勞工的保障及工會代表²⁷。在制定政策時必須確保各個就業途徑在薪資、工作條件及保障方面都更加優渥。

4/

確保適應性技能、 疏通教育渠道

培訓與教育將支持亞太地區朝淨零轉型邁進。長遠來看，如果無法培養正確的技能，經濟活動將會在緩解、適應及轉型方面付出更高的成本。

政府必須與企業、教育及培訓機構合作，確保展開轉型時，能夠在對的時間提供對的技能。這需仰賴各國根據其氣候目標對教育及培訓系統進行大型改革。包括開發新課程、精進現有課程以應對需求大增的就業領域，以及建立新興教育模式，例如職業培訓及線上教學。

時數認證是一項重要且較有彈性的手段，可協助專業人士提升技能；數位培訓則能以經濟實惠的方式大量進行。時數認證可以是參加大學舉辦的一系列特定技能課程或研討會，比如永續材料管理或永續金融課程，或是向第一線勞工提供更實用的氣候應變建議。

舉例來說，印度奧裡薩邦政府推出「Ama Krushi」（農民之友）免費手機諮詢服務，此服務可為該地區的農民提供量身打造的建議，幫助他們調整、優化農場，並讓他們在面對氣候變遷時仍能夠保有生產力及韌性²⁸。

國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 提出警告，大部分的國家都尚未擁有能將綠色工作納入其技能與職業教育培訓制度中的系統化策略²⁹。然而，亞太地區已有不少優良的改革先例。比如說，南韓在其國家轉型策略「韓國新政」中將綠色及數位人才的成長擺在第一位；其中，該國計劃在綠色綜合領域中培訓20,000名人員、創建氣候變遷及綠色工程研究院校，並針對環境產業提供專門培訓³⁰。

5/ 透過勞動政策將技能 引導至必要之處

考量亞太地區勞動市場特色，淨零轉型的動態過程必須採取差異化與多元化的公共政策。

亞太地區國家長期暴露在氣候風險，且需從排放密集型產業轉型，政府必須在脫碳與成長之間取得巧妙平衡。謹慎進行協調與規劃至關重要，方能保護勞工並將他們引導至能發揮所長的經濟領域。

亞太地區的決策者若想要推出綠領人才政策，就必須確保其政策能夠為以下群體提供支持：

- **高風險勞工**——例如協助氣候依賴型或排放密集型勞工提升技能或提供新的就業途徑。
- **具備轉型技能的勞工**——例如針對產業即將面臨零碳轉型的勞工進行技能培訓。
- **弱勢群體的勞工**——例如婦女、青年、移民、原住民族及身心障礙者。

勞動力流動政策除了能夠促進平等，也能滿足綠色氫能、生態、生物多樣性以及循環經濟等持續擴大的產業需求。幾個主要國家的政府亦積極促進婦女及原住民族等弱勢群體的參與，藉由這些群體的知識與文化智慧來發展整體社會對於氣候問題的解決方案。

「應使原住民族、在地社群、青年、女性族群成為氣候行動的領導者，而非氣候政策下的受害者。」

Archana Soreng

聯合國秘書長之氣候變遷青年諮詢小組



台灣人才 永續觀點





綠領人才 未來的職場新貴

勤業眾信風險管理諮詢股份有限公司 陸孝立 副總經理

台灣《氣候變遷因應法》已於2023年1月10日在立法院三讀通過，2050年國家淨零排放目標正式入法，並預計自2025年起針對碳排放大戶徵收碳費；歐盟也在2023年正式簽署通過《碳邊境調整機制》，計畫自2026年開始針對六大類進口產品收取碳關稅；而美國版碳關稅「清潔競爭法案 (CCA)」若三讀通過，預計最快將在2024年生效。在淨零浪潮大勢已成，碳排放議題已是企業營運中不可忽視的新興風險，因此達成淨零排放已成為企業維持市場優勢的必要行動。

在跨國政府緩步協商化石燃料淘汰政策的期間，追求持續領先市場的標竿企業早已開始將氣候變遷視為未來新常态，為可預見的氣候實體風險與轉型風險部署；而伴隨這些企業低碳轉型與合規需求的相關產業、技術與政策資金也因運而生。

碳管理數位工具不僅節省人力、提升精準度，更可識別減碳機會點

淨零目標宣示的背後，仰賴逐年的碳盤查、驗證與報告揭露，以確實追蹤減碳進度。目前市面上已有許多系統工具，讓企業得以系統性完成前述工作；各產業的指標企業已逐步導入數位碳管理工具，並透過供應鏈管理將資源帶給價值鏈夥伴。COP27報告亦點出各國小型企業迫切需要碳管理協助，且其會對大企業的範疇三上游排放造成影響，如能透過數位工具，小企業提供的碳排數據可靠度將大幅提升，並為大企業的值鏈減碳策略提供可溯源的原始活動數據，快速找出減碳機會點。

不只用太陽能、風力發電做能源轉型，「海洋能」也可以是綠電選項

海洋能包含潮汐能、洋流能、溫差能和波浪能。台灣海洋能發電潛能總計可達10GW以上，而國家海洋研究院規劃在2025年達成首座百瓩級的海洋能示範電廠、在2030年加速商業型海洋能電廠開發。台泥開發中的世界首座「海洋能溫差發電機組」已於2022年送交環評，其結合花蓮的和平火力發電廠的溫排水與冷卻系統來發電。

隨著2050年淨零排放成為全球共識，快速去碳化和落實低碳轉型已成為各地政府的必選之路，企業也極需落實永續發展策略，這使得綠色工作機會劇增，同時也創造新的工作群——綠領工人 (Green Collar Worker)。綠領工人是指從事綠能方面的專業人員，或是對環境保護及復育有重要影響的工作者，包括提高能源效率、改善生態系統及生物多樣性、管理溫室氣體排放、減少廢棄物和污染物排放等，例如各類環境工程顧問業、再生能源業、產業的能源管理部門、永續發展部門與企業社會責任部門等。

Deloitte經濟研究所發佈的「邁向淨零排放」(Work toward net zero) 報告指出，全球已有超過8億個工作崗位(約佔當今全球勞動力的四分之一) 受到極端氣候和低碳轉型的影響。以亞太地區和非洲的影響最為嚴重，這些地區的許多勞動力，例如印度和中國，有40%以上的工作機會來自高度受到氣候變遷影響的行業包含農業、能源業、重工業與製造業、運輸業及建造業。而透過低碳轉型的落實，在2050年全球將可以創造超過3億個額外的綠色就業機會，且隨著永續發展及淨零排放成為趨勢，相關人才需求也逐漸增加，綠領人才前景可期，對企業們來說，如何招募、培育及留任綠領人才，將成為企業未來人才發展所必須面對的挑戰。

由永續人才管理 落實企業永續經營

勤業眾信管理顧問股份有限公司 苗德荃 副總經理

ESG提倡在投資經營決策中納入對環境、社會、公司治理之評估將有助於企業長期表現，其中「社會」著重衡量企業利害關係人面向，尤其關注作為企業營運根基的員工相關議題。全球淨零浪潮來襲，企業在綠色人才的培育、發展及轉型也面對多項挑戰，以下將從道瓊永續指數在社會面評量的三項人才資本議題，探討企業應如何實踐永續人才管理、穩固營運基礎，進而達成永續經營。

員工發展：實現以員工為主體、以技能需求為核心的人才發展機制

作為企業的基本構成要素，員工本身的能力水準及工作表現高度影響企業營運績效，因此員工發展一直是企業人才管理中的重要關鍵。為了靈活適應加速變化的商業環境及衍生工作需求，我們建議企業跳脫以「職位」對應發展項目的思維，聚焦於執行任務的「人」及其所需技能：由員工實際扮演的角色出發，拆解「人」在任務中應用的技術能力、識別員工技能與實務需求之差距。以培育綠領專業人才為例，企業可以幫助員工學習更多相關智識，培養如行銷、氣候、環境或法律等適用於不同綠色職位所需的跨域能力；謹記發展的主體在於員工本身，在分析發展需求、規劃發展資源中充分融入員工意見及反饋，方能確保投入資源能為員工及企業帶來實質效益。

人力分析：善用人力資源數據價值，發揮人才管理的策略性角色

如同營運數據分析能為業務營運提供重要洞察，基於人力分析見解採取行動能幫助企業實現更好的經營成果。目前多數企業的人力分析仍限於被動依據管理者要求整合相關報告，

若要獲取人力資源數據的最大價值，企業應著重於循序提升人力分析成熟度：首先使人力資源部門具備主動分析之能力與角色，能主動為決策者提供洞察報告；其次提升至策略性分析層次，能透過資料分解及統計分析識別問題根因、提出可行解決方案；最終以實現預測分析為目標，提前為企業預測降低人力資源面向風險、將相應舉措整合於整體營運規劃。

員工敬業度：關注員工需求及體驗，成為讓人才熱愛並投入的企業

面對後疫情時代下人才的工作價值觀變化，關注員工需求與感受、創造讓人才「無法抗拒」的工作環境對於企業吸引並留住優秀人才愈發重要。員工敬業度衡量員工對工作、同事及組織的依附與連結程度，即是協助企業具體檢視組織讓人才「無法抗拒」程度的重要指標。由於員工敬業度是多重因素交互作用下的結果，企業若要提高員工敬業度，必須完整考量員工生命週期的各環節設計。我們建議企業定期調查員工敬業度，依據調查結果分析敬業度變化、與目標之差距，識別應著手優化工作體驗的起點，並確實採取改善方案、追蹤敬業度趨勢，以即時調整行動方向、識別新的優化需求及行動方向。

結語

欲透過ESG強化自身營運韌性及風險應變能力，企業首先必須認知到ESG實踐是一段需要長期投入的任務，永續人才管理亦是如此，當企業願意開始重視並投入於提升人才資本、投資綠領人才，雖未必能在短期內見效，然長遠而言必然將有助於企業鞏固人才基礎、使員工更有效支持企業達成營運目標、實踐淨零，進而為企業創造良好的永續經營條件。

ESG意識抬頭，企業應將永續議題視為驅動營運發展之動力

勤業眾信永續發展服務管理顧問服務 蔡沛成 副總經理

ESG成為驅動企業永續發展之關鍵指標

後疫情時代來臨，全球對於永續議題之關注更甚以往，企業為滿足客戶、投資者、監理機關之期待，對外必須展現承擔環境永續暨社會責任之承諾，對內則需加速轉型以利取得業務發展、環境維護之平衡，積極推動企業永續發展，包含環境保護、社會責任、公司治理 (Environment, Social, Governance, ESG) 等三大指標以建構投資人與消費者對於企業之信任感。

ESG精神係以企業為主體，反映產品與服務創造之永續經營附加價值，並連結至全球消費網絡對於環境投資意識之重視，驅動企業提前針對環境議題完成策略布局。此外，ESG亦可做為外界評鑑企業落實永續精神之具體指標，具備ESG優秀績效表現之企業通常更容易取得資本市場之青睞，反之，若無法明確揭露ESG相關資訊，將成為企業擴張至國際競爭市場之阻力，因此，積極落實ESG已成為各大產業企業刻不容緩之關鍵議題。

ESG意識崛起對企業經營帶來之六大面向挑戰

ESG意識崛起將對企業傳統經營模式產生挑戰，Deloitte彙整ESG議題對於企業的挑戰主要包括以下六大面向，建議企業透過此不同面向切入思考，評估整合ESG要素於企業發展策略，繼而即時回應市場需求。

圖一 Deloitte彙整ESG議題對於企業之六大面向影響



一、經濟面：永續經營議題影響金融市場投資趨勢

ESG已改變金融市場結構，廣泛、並大幅度地影響企業獲得融資方式與投資人關係管理。根據彭博Bloomberg數據，2020年全球ESG ETF的淨資金流入已達到581億美元，超越2012至2019年間的資金流入總和，其中，台灣市場ESG基金規模也已達到29.44億美元，年增率336%，排名亞洲第一，顯示企業必需更加重視ESG議題並強化永續發展之營運模式，以提升其融資條件及財務績效表現。

¹ ESG概念係聯合國於2004年《Who Cares Wins》報告提出，分為三大指標：Environmental(環境保護)、Social(社會責任)、Governance(公司治理)，報告內容闡述ESG對企業長期財務表現的影響，並提出以ESG作為評估企業經營指標的建議，可衡量企業為環境、社會、經濟帶來之正面效益，據以落實企業的社會責任(CSR)。

二、社會面：社會大眾普遍期待企業提升對永續議題的關注

消費者、投資者、信評機構、供應商等皆期望企業強化永續經營議題，基於2023年Deloitte研究報告，超過60%受訪企業表示就永續經營議題，最大之壓力與期望來自於客戶面，因此，既有客戶關係管理制度/系統亦應將ESG議題納入未來優化考量。

三、技術面：基於永續概念發展相關科學研究及技術創新

環保、節能、減少浪費成為企業於開發新產品與服務技術時需考量之重要議題，若能研發顛覆性技術，則具有創造新市場、新商業模式、新價值網絡之無限可能，重新定義並取代傳統「Business As Usual」透過固定模式維持營運之商業概念，進一步可能影響整體供應鏈採購、生產、運送等營運方式。

四、環境面：需將環境因素納入整體供應鏈規劃考量

在全球互聯供應鏈時代，環境因素（如：森林野火、塑料汙染等）將直接或間接的提高公司營運風險，企業需要為氣候可能對營運產生之影響預做準備，以提升或維持企業利益。舉例而言，海平面上升將影響內陸水路運輸與貨物冷藏之能源成本，企業於規劃發展營運策略及擬定營運模式時，皆應更審慎地將環境面因素納入考量。

五、法律面：ESG概念持續影響全球對於環境法律之規範

國際與各區域間持續擬定永續經營相關新法規，舉例而言：碳稅、碳中和、二氧化碳排放、環境友善包裝...等限制條款陸續上路生效，企業將面臨越來越大之經營壓力，需要提前優化內外部永續經營相關之風險管理與財務控制流程，因應相關挑戰。

六、政治面：ESG改變各國政治討論並引導政策制定方向

多國政府之綠化倡議，以及聯合國、歐盟等國家層級組織對環境相關之資金贈款或稅收方案影響企業策略發展甚鉅，將直接改變企業對外向股東暨所有利益關係者透明公開其報告揭露之方式。舉例而言，因應氣候變遷與巴黎協定，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於2017年正式發布「氣候相關財務揭露建議」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），全球至今已有超過4,000家企業與組織公開表示支持此架構，台灣亦有包含台積電、中華電、玉山金等151家企業支持TCFD。

根據Deloitte Access Economics研究機構預測，若積極採取氣候變遷措施，將有助為台灣經濟帶來約1.3兆美元的經濟收益，企業應將ESG議題視為驅動企業發展之動力而非阻力，增加內部投資於創造永續經營價值，超前部署氣候風險以期改善長期財務績效表現。

備註

1. International Monetary Fund (2021), *Asia's Climate Emergency*
2. International Monetary Fund (2023), *Regional Economic Outlook, Asia and Pacific | Recovery Unabated Amid Uncertainty*
3. Deloitte (2021), *Asia Pacific's Turning Point*
4. Deloitte (2022) *Work toward net zero | The rise of the Green Collar workforce in a just transition*
5. ESCAP, UNEP and UNICEF (2022), *2022 Review of Climate Ambition in Asia and the Pacific*
6. Deloitte (2021), *Asia Pacific's Turning Point*
7. Deloitte (2021), *Asia Pacific's Turning Point*
8. Deloitte (2023), *Deloitte 2023 CxO Sustainability Report*
9. IRENA (2022), *Renewable Energy and Jobs Annual Review 2022*
10. International Energy Agency (2022), *World Energy Employment*
11. ESCAP (2022), *Asia Pacific Riskscape @ 1.5°C: Subregional Pathways for Adaptation and Resilience*
12. International Labour Organization (2021), *Regional study on green jobs policy readiness in ASEAN*
13. World Green Building Council (2021), *Asia Pacific Advancing Net Zero*
14. Deloitte (2023), *Steel: Pathways to decarbonisation*
15. Hydrogen Central (2022), *Asia Pacific has Potential to Lead on Development of Global Hydrogen Energy Ecosystem if Companies Cooperate*
16. Queensland Government (2022), *Nation's first hydrogen workforce plan delivered by Palaszczuk Government*
17. International Labour Organization (accessed 2023), *What is a just transition?*
18. The Intergovernmental Panel on Climate Change (2021), *Sixth Assessment Report of IPCC Working Group*
19. World Economic Forum (2022), *Why a just transition is crucial for transformative climate action*
20. Deloitte (2021), *People powering the future*
21. Deloitte (2023), *Deloitte 2023 CxO Sustainability Report*
22. Deloitte (2023), *Deloitte 2023 CxO Sustainability Report*
23. Deloitte (2022), *Deloitte's 2022 Climate Check Survey*
24. International Labour Organization (2021), *Regional study on green jobs policy readiness in ASEAN*
25. The White House (2022), *Indonesia and International Partners Secure Groundbreaking Climate Targets and Associated Financing*
26. Deloitte Insights (2021), *Leading in a low-carbon future*
27. International Energy Agency (2022), *World Energy Employment*
28. Precision Development (accessed 2023), *Ama Krushi – Scaling advisory services to millions of farmers in Odisha, India*
29. International Labour Organization (2019), *Skills for a greener future: a global view*
30. Ministry of Economy and Finance of the South Korean Government (2020), *Government Releases an English Booklet on the Korean New Deal*

作者

Dr. Pradeep Philip

Lead Partner

Deloitte Access Economics

pphilip@deloitte.com.au

Will Symons

Sustainability & Climate Leader

Deloitte Asia Pacific

wsymons@deloitte.com.au

聯絡我們

勤業眾信永續發展服務團隊



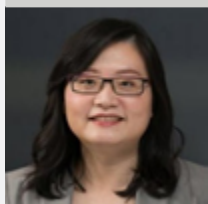
陳盈州 Joe Chen

永續發展服務與確信服務 負責人
資深會計師
joechen4@deloitte.com.tw



吳佳翰 Chia-han Wu

風險諮詢服務 營運長
chiahwu@deloitte.com.tw



方涵妮 Alice Fang

審計與確信服務 資深會計師
alicehfang@deloitte.com.tw



李介文 Cathy Lee

風險諮詢服務 執行副總經理
cathylee@deloitte.com.tw



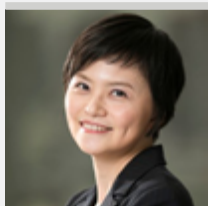
施俊弘 Jiunhung Shih

審計與確信服務 會計師
jiunhungshih@deloitte.com.tw



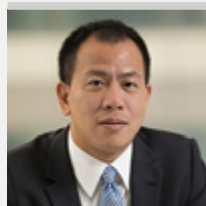
陸孝立 James Lu

風險諮詢服務 副總經理
jamlu@deloitte.com.tw



洪于婷 Christine Hung

稅務服務 資深會計師
christiyhung@deloitte.com.tw



朱孝甫 Sam Chu

財務諮詢服務 執行副總經理
samchu@deloitte.com.tw



陳彥勳 Justin Chen

法律諮詢服務 主持律師
justinchen@deloitte.com.tw



蔡沛成 Patrick Tsai

管理顧問服務 副總經理
ptsai@deloitte.com.tw

專案聯絡

陳昱廷 Austin Chen

永續發展服務團隊 專案經理
austintchen@deloitte.com.tw

潘晴 Sunny Pan

永續發展服務團隊 專案專員
sunpan@deloitte.com.tw



Deloitte 泛指 Deloitte Touche Tohmatsu Limited (簡稱“DTTL”), 以及其一家或多家會員所網絡及其相關實體 (統稱為“Deloitte 組織”)。DTTL (也稱為“Deloitte 全球”) 每一個會員所及其相關實體均為具有獨立法律地位之個別法律實體, 彼此之間不能就第三方承擔義務或進行約束。DTTL 每一個會員所及其相關實體僅對其自身的作為和疏失負責, 而不對其他行為承擔責任。DTTL 並不向客戶提供服務。更多相關資訊 www.deloitte.com/about 了解更多。

Deloitte 亞太 (Deloitte AP) 是一家私人擔保有限公司, 也是 DTTL 的一家會員所。Deloitte 亞太及其相關實體的成員, 皆為具有獨立法律地位之個別法律實體, 提供來自100多個城市的服務, 包括: 奧克蘭、曼谷、北京、邦加羅爾、河內、香港、雅加達、吉隆坡、馬尼拉、墨爾本、孟買、新德里、大阪、首爾、上海、新加坡、雪梨、台北和東京。

本出版物係依一般性資訊編寫而成, 僅供讀者參考之用。Deloitte 及其會員所與關聯機構不因本出版物而被視為對任何人提供專業意見或服務。在做成任何決定或採取任何有可能影響企業財務或企業本身的行動前, 請先諮詢專業顧問。對於本出版物中資料之正確性及完整性, 不作任何 (明示或暗示) 陳述、保證或承諾。DTTL、會員所、關聯機構、雇員或代理人均不對任何直接或間接因任何人依賴本通訊而產生的任何損失或損害承擔責任或保證 (明示或暗示)。DTTL 和每一個會員所及相關實體是法律上獨立的實體。

