CH2

永續發展

Sustainable Development

2.1 永續治理 18
2.2 SDGS 永續發展目標 20
2.3 利害關係人議合 23
2.4 重大性議題鑑別 25
2.5 重大性議題評估結果 26
2.6 永續目標與管理 28



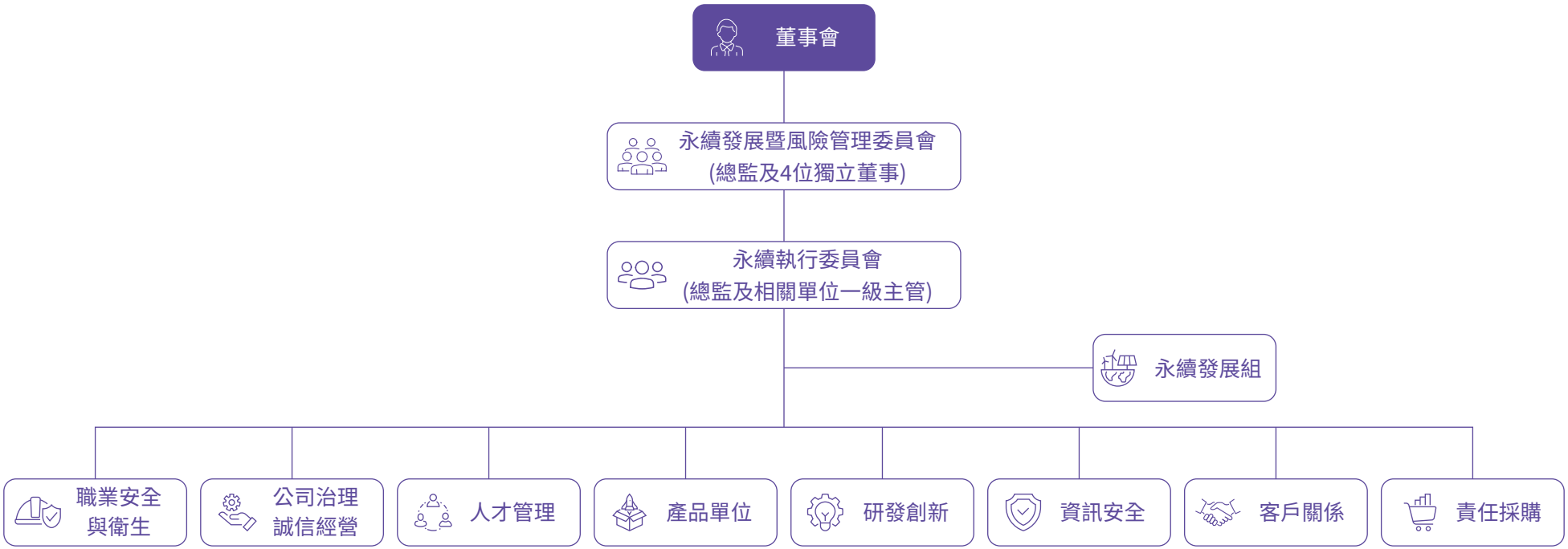
2. 永續發展

2.1 永續治理 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-16

新代科技深耕智慧製造領域，深知企業的長期價值不僅源於技術創新，更建立於穩健的治理架構與環境、社會的共融發展。

2025 年為新代科技永續治理的關鍵里程碑，我們不僅於董事會下設立功能性委員會，強化決策高度，更將風險管理核心職能納入監督範疇，確保公司在面對全球氣候變遷與供應鏈動盪時，具備高度的營運韌性與轉型能力。透過「決策、執行、推動」三位一體的運作機制，我們致力於將 ESG 精神內化為企業基因，持續為利害關係人創造長遠價值。為落實永續經營承諾，我們建立了一套由董事會直接督導、跨部門通力合作的永續治理體系。

永續治理架構圖



01

2025 年 2 月

成立永續執行委員會

- 由總管理處總監擔任主席，針對所辨識出之重大風險，對應相關部門一級主管擔任委員，負責承接董事會決議，訂定中長期永續發展計畫、整合跨單位資源並系統性推動專案。
- 執行委員會每季定期召開會議，追蹤執行成效，由主席監督並向董事會層級之委員會報告達成進度，確保企業發展與環境責任並行。

02

2025 年 3 月

設立永續發展委員會

- 由董事會層級直接指導與監督。
- 負責制定永續策略方針並確保經營決策兼顧環境與社會長期影響。
- 每年至少召開一次會議，向董事會報告年度成效與重大議題對策，遇重大事項則隨時召開。

03

2025 年 11 月

設置永續發展組

- 作為推動永續發展與協助委員會運作之專職單位。
- 負責研析國內外ESG發展趨勢、了解利害關係人的需求與期望、辨識攸關公司營運之重大永續議題，研擬因應策略並引導相關部門擬訂行動方案、定期追蹤執行成果，確保各項永續作為能落實在日常營運之中。

04

2025 年 12 月

功能性委員會更名

- 更名為「永續發展暨風險管理委員會」。
- 將風險控管議題全面納入董事會監督架構，藉此提升營運韌性並落實重大風險鑑別與回應機制。

2025年董事會共計召開 6 次會議，其中與永續相關議案內容如下表所示。

2025/03/10

- 設置「永續發展委員會」及訂定「永續發展委員會組織規程」。
- 本公司第一屆永續發展委員會成員委任案。

2025/08/12

- 2024年利害關係人溝通結果報告。
- 本公司2024年永續報告書案。

2025/11/11

- 新代科技企業價值提升計畫報告。

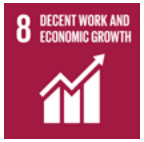
2025/12/23

- 2025年度誠信經營運作情形報告。
- 「永續發展委員會」更名「永續發展暨風險管理委員會」。
- 修訂「永續發展委員會組織規程」，並更名為「永續發展暨風險管理委員會組織規程」。
- 訂定本公司「人權政策」。

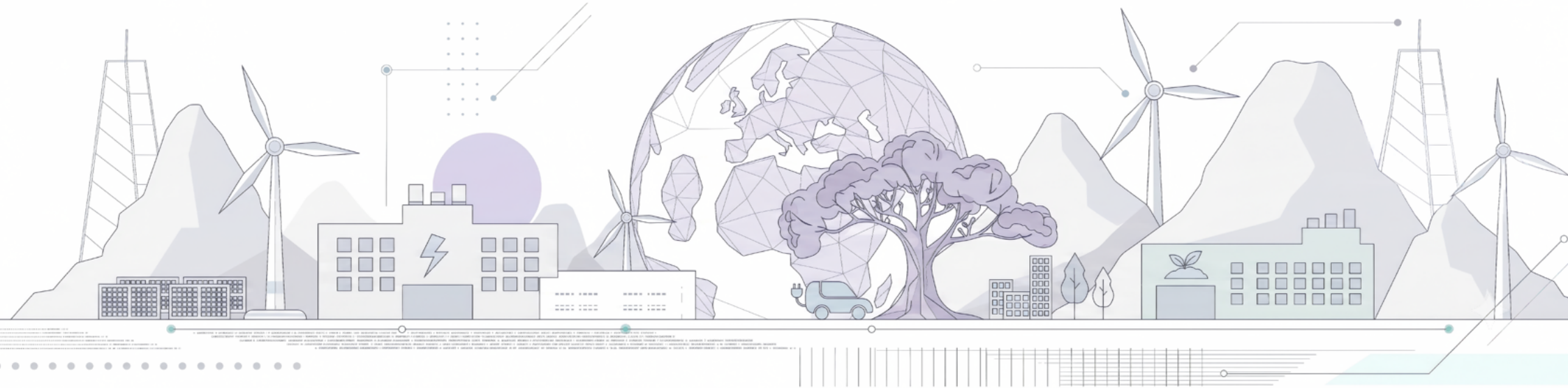
2.2 SDGS 永續發展目標

聯合國於 2015 年提出 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），作為全球共同推動永續發展的重要指引，期望政府、企業及各界攜手回應社會、環境與經濟等重大議題。面對國際永續發展趨勢，新代科技積極將永續理念融入經營策略，並結合自身核心能力、產業特性與營運優勢，支持及響應 SDGs 所倡議之核心精神。經綜合評估公司營運方向、利害關係人關注議題及可發揮影響力之重點面向後，聚焦下列 14 項與公司發展高度相關之永續目標，作為未來推動永續行動與創造正向影響的重要方向。

SDG		相關章節	行動方案
良好健康和福祉		社區關懷相關活動 職業安全與健康 人才培育	▪ 參與公益捐血活動，支持社會醫療用血需求，實際投入公共健康資源補充與社會關懷行動。 ▪ 推動健康檢查、臨場醫護服務及健康促進措施，並針對異常工作負荷、母性健康及職場不法侵害等議題建立預防與關懷機制，打造健康友善職場。 ▪ 透過健康講座、健康檢查、EAP 及日常健康宣導，提升員工健康意識與自我照護能力。 ▪ 透過不法侵害預防、心理支持、母性健康保護及相關教育訓練，持續提升員工身心福祉。
優質教育		新代教育基金會 社區關懷相關活動 人才培育	▪ 持續補助學校教學活動、支持教師教學創新與教案開發，推動多元課程與資源共享，提升學生學習機會與教育品質。 ▪ 與大專校院及研究團隊合作，促進前瞻技術研發與人才培育，強化教育與產業接軌。 ▪ 透過設備捐贈、競賽贊助及交流參與，支持智慧機械、機器人及相關科技教育發展。 ▪ 支持地方教育計畫與文化學習行動，協助學生拓展學習視野，提升多元學習機會。 ▪ 依據學習藍圖與訓練體系規劃各職能層級之學習路徑，確保訓練內容貼近組織需求與員工發展。 ▪ 透過 LMS 線上學習平台、內外部課程、讀書會、在職進修與管理培訓，提供多元學習資源與發展管道，持續提升員工專業能力。
性別平等		人才招募 薪酬福利	▪ 於招募、選拔、薪資及職涯發展制度中落實性別平等原則，確保員工享有公平待遇與發展機會。 ▪ 提供育嬰留職停薪、復職關懷及母性健康保護機制，營造友善女性發展的職場環境。 ▪ 建立性騷擾防治、申訴及調查處理機制，持續強化尊重與安全的工作環境。
潔淨水與衛生		氣候變遷	▪ 透過導入低耗水設備及節水型衛生器具，並持續辦理員工節水宣導，強化日常用水管理與節水行為，提升整體用水效率。

SDG		相關章節	行動方案
可負擔的潔淨能源		氣候變遷	▪ 透過能源監控系統、設備能耗分析及辦公區高效節能設備汰換，強化用電管理與節能文化。
合適的工作及經濟成長		社區關懷相關活動 職業安全與健康 人才招募及多元	▪ 提供在地小農展售平台，協助提升品牌曝光度與產品流通機會，支持地方產業發展。 ▪ 建置職業安全衛生管理系統，落實危害辨識、風險評估、職災預防、虛驚事件處理及安全教育訓練，持續提升職場安全與勞動保障。 ▪ 透過完善的人才招募、薪酬福利、留才制度及工作與生活平衡措施，打造穩定且具吸引力的就業環境。 ▪ 提供育嬰留職停薪、復職協助與家庭支持措施，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展。
工業化、創新及基礎建設		社區關懷相關活動 品質政策章節 綠色產品	▪ 透過支持智慧機械與機器人相關教學及競賽活動，培育未來科技人才並提升產業創新能量。 ▪ 透過導入 SynFactory 生產智慧雲、AI、數位孿生、智慧感測、機器人單元及雲端品質管理模組，強化即時數據監控與智慧製造能力，提升製程穩定性、生產效率、品質管理效能及產業升級成效。
減少不平等		新代教育基金會 人才招募及多元	▪ 聚焦資源不足學校與弱勢學生，提供公平受教機會，縮減教育資源落差，協助學生累積未來發展能力。 ▪ 秉持不因性別、宗教、種族、國籍及年齡而有差別待遇之原則，打造多元共融的職場文化。 ▪ 依法進用身心障礙人士並透過多元招募管道擴大公平就業機會，落實包容性就業。
永續城鄉		新代教育基金會 社區關懷相關活動	▪ 結合地方文化、舊城走讀及文學推廣，深化學生與社區之連結，提升地方認同與城市永續意識。 ▪ 將永續理念融入企業活動，結合在地飲食、文化推廣與綠色生活倡議，促進城市永續發展。
負責任的消費與生產		社區關懷相關活動 綠色產品	▪ 與合作單位推動無農藥、無化肥、無除草劑之友善農法，降低農業生產對環境之衝擊。 ▪ 透過節能設計、虛實整合模擬、硬體減量、無紙化管理及主動預防浪費機制，降低材料耗損、資源浪費與生產報廢風險。

SDG		相關章節	行動方案
氣候行動		氣候變遷	▪ 依循 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，逐步推動組織碳盤查、產品碳足跡及短中長期減碳目標。 ▪ 定期檢視實體與轉型風險對財務及營運之影響，擬定預防與應變措施，提升企業氣候韌性。
保育陸域生態		新代教育基金會	▪ 持續推動校園蝴蝶復育與生態教育，提升學生對生物多樣性及環境保護之理解與實踐。
和平正義與健全的制度		誠信經營與法律遵循	▪ 建置內部控制與內部稽核制度，定期辦理查核、自評及缺失改善追蹤，提升治理效能與管理透明度。 ▪ 訂定誠信經營、反舞弊及道德行為相關規範，持續辦理法令遵循與廉潔宣導，防範貪腐、舞弊及其他違規風險。 ▪ 設置檢舉申訴管道及保密保護機制，並由權責單位定期向董事會及審計委員會報告執行情形，確保問題得以及時處理與改善。
多元夥伴關係		新代教育基金會	▪ 串聯學校、企業、教育團體與社會資源，建立跨域合作機制，擴大教育公益行動之影響力。



2.3 利害關係人議合 GRI 2-29

新代科技遵循《GRI Standards 2021》、AA1000 利害關係人議合標準（SES）及當責性原則（AA1000 AP），以系統化流程鑑別重大永續議題，並據此訂定管理方針與中長期目標，作為推動永續發展的核心依據。此流程除有助於聚焦重大影響領域，也促進內部共識凝聚，進一步提升企業韌性與利害關係人信任。

在利害關係人議合方面，新代科技依據 AA1000 SES 的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東／投資人、客戶、供應商及社會團體。公司透過定期與不定期的多元溝通機制，持續蒐集其關注議題與建議，深化雙向互信，並強化與各利害關係人的長期合作關係。

新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道

利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道 / 頻率 *	2025 年溝通成效
員工	員工是推動公司創新與營運效率的核心資產，其專業能力與工作穩定性直接影響產品品質與服務表現。新代重視員工福祉、職業安全與持續學習，藉此提升人才留任與組織韌性。	▪ 人才培育與發展 ▪ 人才吸引與留任 ▪ 人權與多元包容 ▪ 職業安全與衛生 ▪ 資訊安全	▪ 每月：教育訓練、員工關懷訪談、新代電子報、資安電子報 ▪ 每季：職業安全與衛生委員會 ▪ 每半年：年度績效面談 ▪ 每年：年度訓練需求調查、ISO45001&TOSHMS 管理審查會議、內部徵才公告、社交工程演練 ▪ 不定期：部門／跨部門會議、員工意見反饋、職安工作場所巡檢、職安信箱、內線分機（職場不法侵害、意外通報）	▪ 新人教育訓練：每月 2 場、2025 年共計 32 場，總人數 132 人。 ▪ 內部教育訓練：31 堂課程 ▪ 辦理年度 EVP 員工價值主張調查 ▪ 新人關懷訪談：90 人次 ▪ 內部推薦制度：收到履歷 80 份、成功入職 16 位，另有 16 位進入面談流程中；推薦履歷數較前一年度成長 63%。 ▪ 勞資會議：4 場，討論勞資雙方議題共 8 項。
股東 / 投資人	股東與投資人提供公司成長所需的資本支持，並關注企業長期獲利能力與風險管理績效。新代透過資訊揭露與永續治理，回應資本市場對透明度與責任的期待，強化企業價值。	▪ 資訊安全 ▪ 研發創新 ▪ 職業安全與衛生 ▪ 公司治理與誠信經營 ▪ 風險管理	▪ 每月：公開資訊觀測站 ▪ 每季：財報公告 ▪ 每年：法人說明會、股東會 ▪ 不定期：官網資訊、媒體新聞、IR 信箱信件往來、法人拜訪	▪ 法人說明會 2 場 ▪ 法人來訪共：67 場 ▪ 媒體茶敘：1 場 ▪ 股東會 1 場 ▪ IR 信箱處理郵件共 709 封 ▪ 發生資安事件未於要求期限完成通報及處理次數：0 次

新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道

利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道 / 頻率 *	2025 年溝通成效
客戶	客戶是公司營運的價值來源，其需求導向新產品開發與服務優化。新代透過提升技術能力與售後服務品質，強化客戶信任並鞏固市場競爭力。	▪ 客戶關係 ▪ 人才吸引與留任 ▪ 職業安全與衛生 ▪ 研發創新 ▪ 風險管理	▪ 隨時：通訊軟體、電話、email、傳真、官網等 ▪ 每月：客戶拜訪 ▪ 每年：客戶滿意度調查、展會 ▪ 不定期：研討會、教育訓練	▪ 年度約訪次數：791 次 ▪ 客戶滿意度調查：1 次 ▪ 台灣展會參展次數：4 場 ▪ 1 場國際展、2 場地區展、1 場研討會 ▪ 年度培訓次數：5 場 ▪ 1 場控制器新功能教學、1 場手臂視覺應用教學、1 場中控教學、2 場雲端新功能教學
供應商	供應商為公司生產與交付過程中的關鍵合作夥伴，其永續表現與風險亦將影響新代的整體營運穩定性與品牌聲譽。我們重視供應鏈管理，透過夥伴關係共同提升永續績效。	▪ 資訊安全 ▪ 公司治理與誠信經營 ▪ 職業安全與衛生 ▪ 責任採購 ▪ 客戶關係	▪ 每年：供應商評鑑 ▪ 不定期：高層互訪及重要會議	▪ 年度合作供應商：196 家 ▪ 年度完成供應商評鑑：46 家（結果以 A、B 級為主） ▪ 高層互訪／重要會議：12 次 ▪ 技術、專案及改善會議：33 次 ▪ 資訊委外廠商資安規範查核：新增 3 家，完成 3 家
社會團體	社會團體（包含社區組織與非營利機構等）關注企業對環境與社會的影響，並能促進企業回應社會責任議題。新代積極參與社會溝通與公益活動，展現企業公民角色。	▪ 人才培育與發展 ▪ 人才吸引與留任 ▪ 職業安全與衛生 ▪ 客戶關係 ▪ 研發創新	▪ 每年：校園招募會、大專院校產學合作 ▪ 不定期：新代科技教育基金會活動、公文往來、研討會、座談會、說明會、媒體新聞、社福團體	▪ IC 之音廣播節目共 12 集 ▪ 座談會、演講、報章雜誌、節目專訪共 14 場 ▪ 公益捐贈 1,817 萬元 ▪ 校園招募會共 4 場，目標科系 (機械、電機、資工理工領域) 約 700 份履歷。 ▪ ESG 信箱處理外部郵件共 66 封

* 頻率若未備註，則視為隨時。

2.4 重大性議題鑑別 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

新代科技依循《GRI Standards 2021》中 GRI 3 重大性準則之架構，整合經濟、環境、社會與人權等面向，系統性辨識對公司營運具顯著影響的永續議題。我們以重大性評估結果作為永續管理依據，進一步擬定短期、中期與長期目標，並將永續思維納入營運決策與日常管理流程之中，以提升整體永續韌性。

議題鑑別

新代科技沿用 2024 年度鑑別結果，依據 AA1000 SES（利害關係人議合標準）所定義的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東、客戶、供應商與社會團體。同時，我們參考國內外永續框架（如 GRI、SDGs、TCFD、SASB 等）、公司營運目標、同業標竿案例及外部專家建議，歸納出 14 項與營運密切相關的潛在永續議題。

議題分析

針對上述 14 項議題，新代科技從三大構面進行評估分析，包括「利害關係人關注程度」、「對企業營運之影響」及「對永續發展之潛在衝擊」。透過內外部問卷調查與多方利害關係人意見彙整，進行量化分析與交叉比較，評估各議題對公司營運及利害關係人的整體衝擊程度。

議題確認

依據分析結果，由營運管理單位代表召開會議進行研議，最終確認出 9 項重大永續議題，並對應至 9 項 GRI 主題與 3 項公司特定議題。同時，針對各議題於價值鏈中之影響區段（包含上游、營運及下游）進行範疇界定，以作為後續管理目標設定、資訊揭露與行動方案擬定的基礎，強化公司因應永續風險與機會的能力。

利害關係人關注程度

共回收144份問卷

- 員工93份、股東7份、客戶21份、供應商19份、社會團體4份

對企業營運之影響

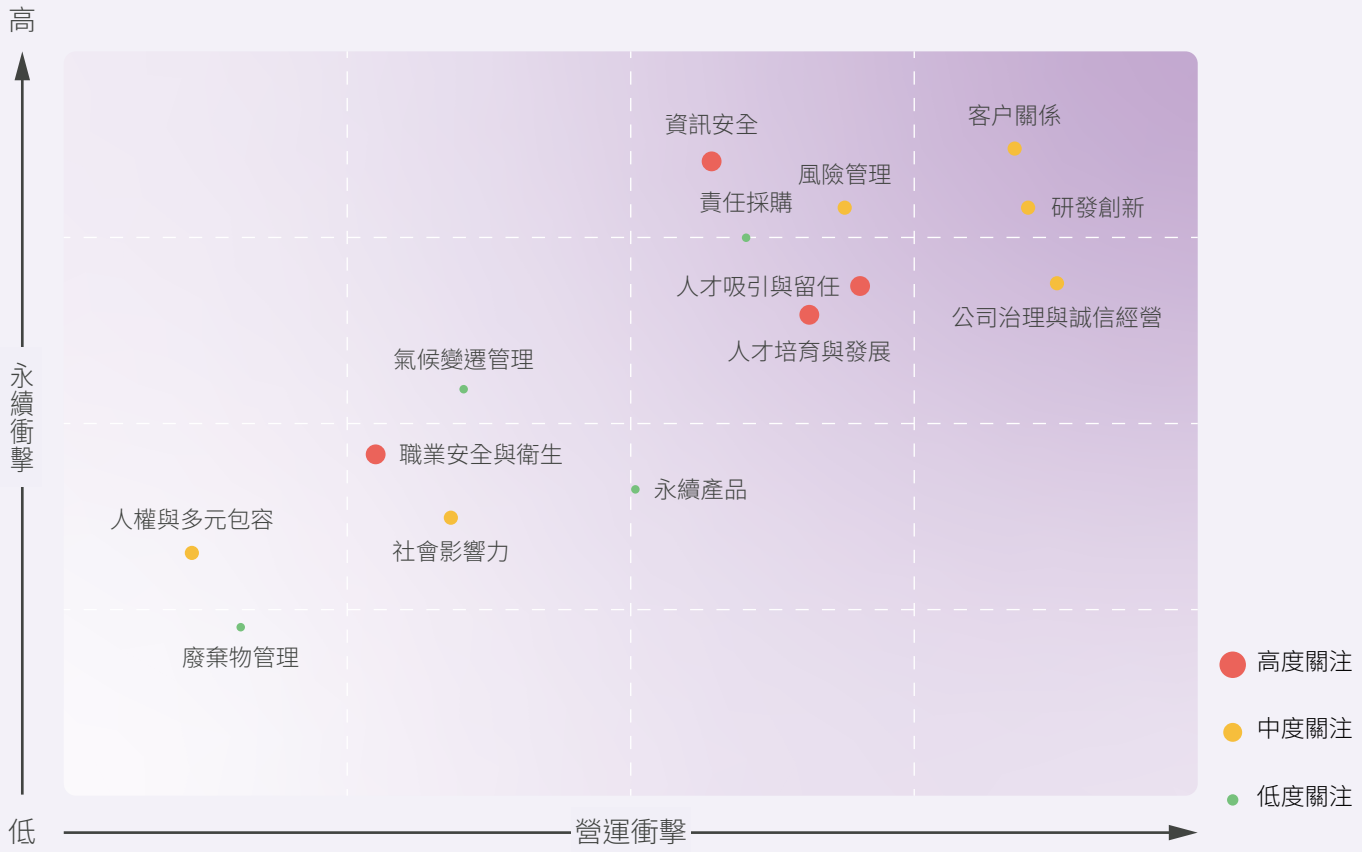
- 由跨單位且具代表性之主管與同仁共16位，評估各永續議題對營運(成本、營收、客戶滿意、員工向心力、品牌聲譽)的衝擊

對永續發展之潛在衝擊

- 由16位主管與同仁，從議題的正向/負向、實際/潛在、衝擊程度、價值鏈等觀點，並納入從經濟、環境與人/人權衝擊的考量，評估永續議題的顯著性

2.5 重大性議題評估結果 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

2025 年新代鑑別出 9 項重大主題，分別為：「公司治理與誠信經營」、「資訊安全」、「責任採購」、「客戶關係」、「研發創新」、「風險管理」、「人才吸引與留任」、「人才培育與發展」及「職業安全與衛生」。針對前述重大主題界定組織內外的價值鏈影響對象與邊界，進一步對應 GRI 特定議題，作為本次報告書的主要揭露標的，並揭露新代的因應策略與現況績效。



重點摘要

重大主題中包含高度關注4項、中度關注4項及低度關注1項，作為本次報告書的主要揭露標的與後續管理追蹤的基礎。

分析結果

- 重大主題是依利害關係人之關注程度、企業營運影響及永續發展潛在衝擊進行綜合評估。
- 高度關注議題集中於資訊安全、人才發展與職業安全衛生，為優先管理重點。
- 責任採購位於高度永續衝擊區間，反映供應鏈與價值鏈責任的重要性，同樣列入重大主題管理。

議題數量總覽

4	6	4
高度關注	中度關注	低度關注

新代將持續追蹤各項重大議題趨勢與利害關係人期望，並強化風險與機會管理，落實公司永續發展承諾。

重大議題對於新代科技的重要性與 GRI 對應主題及價值鏈衝擊

重大議題	對於新代科技的重要性	對應 GRI 主題	對應 SASB 主題	價值鏈衝擊邊界			章節對應
				供應商	自身營運	客戶應用	
公司治理與誠信經營	健全的公司治理與誠信文化是新代營運穩定與永續發展的基礎，有助於提升法遵能力、降低營運風險，並增進股東、客戶與合作夥伴的信任。	反貪腐 (205)	-	-	●	-	3.2 誠信經營與法規遵循
資訊安全	隨著數位轉型與自動化技術的應用日益深化，資訊資產保護與系統穩定性成為營運核心。新代須確保機密資料與客戶資訊的完整性與安全性，維護企業聲譽與客戶信任。	客戶隱私 (418)	-	-	●	●	3.5 資訊安全管理
責任採購	作為高精密設備製造商，新代需依賴供應鏈品質與穩定性。推動負責任的採購行為與供應商管理，有助於降低營運中斷風險，並確保整體價值鏈的環境與社會責任表現。	採購實務 (204)、供應商環境評估 (308)、供應商社會評估 (414)	RT-IG-440a.1	●	●	-	3.4 供應鏈管理
客戶關係	客戶滿意度與長期合作關係是新代競爭優勢的關鍵。透過了解客戶需求、提供高品質產品與即時服務，能提升客戶忠誠度，擴大市場影響力。	新代科技特定	-	-	●	●	4.3 客戶關係
研發創新	技術創新是新代立足自動化設備產業的重要驅動力。持續投入研發有助於提升產品差異化與競爭力，並回應市場對高效能、低能耗、智慧化設備的需求。	新代科技特定	RT-IG-440b.1	-	●	●	4.1 研發創新
風險管理	完善的風險管理制度有助於新代及早辨識並因應營運、法遵、資安、供應鏈及氣候等潛在風險，降低營運衝擊，提升組織韌性與長期穩健經營能力。	新代科技特定		●	●	●	3.3 風險管理
人才吸引與留任	優秀人才是企業發展的核心資本。新代致力於建立良好的工作環境與發展機會，以吸引並留任具潛力與專業能力的員工，確保組織持續成長動能。	市場地位 (202)、員工多元化與平等機會 (405)	-	-	●	-	6.1 多元職場
人才發展	員工專業能力與學習成長與公司創新表現密切相關。新代透過職能訓練與教育資源，培育具備國際視野與技術能力的人才，支撐永續發展需求。	訓練與教育 (404)	-	-	●	-	6.2 人才培育
職場健康與安全	員工的健康與安全是企業責任與永續經營的基本條件。新代重視工作場所風險防範與健康促進，建立安全文化，降低職災風險，保障員工福祉。	職業安全衛生 (403)	RT-IG-320a.1	●	●	-	6.4 職場健康與安全

2.6 永續目標與管理 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

重大議題	目標	單位	2030 中長期	2026 目標	2025 目標	2025 實際	評估機制 / 備註
公司治理與誠信經營	董事會出席率	%	95	95	95	92	所有董事出席率採平均值，不包含委託出席。
	董事進修時數達成率	%	100	100	100	100	
	違反法規事件	件	0	0	0	0	
資訊安全	社交工程演練郵件內連結被點擊率	%	新進人員 7% 一般員工 5%	新進人員 10% 一般員工 7%	新進人員 10% 一般員工 7%	新進人員 20.5% 一般員工 8.3%	資通安全目標管理程序 資通安全目標檢討表
	網路服務提供率	%	99.5	99.5	99.5	99.99	
	資安教育訓練執行率 1. 主管及一般人員 1 小時 (含) 以上 2. 資通安全人員 4 小時 (含) 以上	%	1. 100 2. 100	1. 100 2. 100	1. 100 2. 100	1. 100 2. 100	
	發生資安事件未於要求期限完成通報及處理次數	次	0	0	0	0	
責任採購	供應商評鑑達成率	%	100	100	100	100	P-ME17 供應商評鑑管理程序
	新供應商實地稽核	%	100	100	100	100	P-ME05 供應商管理程序
	當地採購比例	%	>70	>70	>70	83.64	請參閱 3.4.5 當地採購章節
客戶關係	客戶滿意度	分	93	91	90	90.2	客戶服務管理程序 客戶滿意度調查
	客戶投訴處理天數達成率	%	機械廠 >80 終端客戶 >80	機械廠 >80 終端客戶 >80	機械廠 >80 終端客戶 >80	機械廠：98.8 終端客戶：92.8	
研發創新	投入研發支出佔營業額	%	>8	>8	>8	11	

2.6 永續目標與管理 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

重大議題	目標	單位	2030 中長期	2026 目標	2025 目標	2025 實際	評估機制 / 備註
風險管理	年度重大風險評估完成率	%	100	100	100	100	每年至少執行一次公司層級之重大風險鑑別與評估，並依評估結果擬定因應措施。
人才吸引與留任	離職率	%	<8	<10	<10	12.41	請參閱 6.1.2 人才招募章節
	主管職缺由內部員工晉升率	%	>70	>70	>70	84	2025 年內部非管理職晉升至管理職／當年度新增管理職
	校園徵才收集履歷	份數	>1000	>900	>750	896	2025 共計四場校園徵才（台大、成大、清大、交大)
人才發展	員工參訓率 1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數 2. 出席率：平均出席率	%	1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數 >5 堂 2. 出席率：平均出席率 >93%	1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：>5 堂 2. 出席率：平均出席率：85%	1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：>5 堂 2. 出席率：平均出席率 85%	1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：6 堂 2. 出席率：平均出席率 85%	1. 2025 年度管理及專業訓練：管理訓練 *5 堂、專業訓練 *1 堂，總時數約 81 小時) 2. 2025 年度出席率計算方式：管理及專業訓練之平均出席率
	內部推薦人才	人數	>30	>23	>20	21	
職業安全與衛生	失能傷害頻率	F.R.	0	<1.87 同業平均值 (三年)	0	0.98	失能傷害頻率 (FR) =（失能傷害人數 × 百萬）÷ 實際出勤總工作時數
	失能傷害嚴重率	S.R.	0	<77 同業平均值 (三年)	0	2	失能傷害嚴重率 (SR) =（失能傷害損失日數 × 百萬）÷ 實際出勤總工作時數
	意外 / 虛驚事件改善率	%	100	100	100	100	改善數 / 發生數