

02

穩健公司治理 與風控

- 2.1 治理結構
- 2.2 法規遵循與誠信經營
- 2.3 風險管理
- 2.4 資訊安全管理



穩
健



裕山秉持永續經營發展的核心理念，並將誠信經營作為公司治理的首要原則，致力於建立優良的治理結構及誠信文化。公司積極建立並持續優化一套透明、公正且負責任的治理體系，並透過不斷完善內部控制機制，提升決策效率與風險應對能力。我們深信，卓越的公司治理不僅能夠提升市場競爭力，還能在不確定的經濟環境中為公司提供穩定的成長動力，進一步為股東與所有利害關係人創造長期價值，並促進企業的永續發展。

2024年五大成果與績效

1

成立「永續發展小組」，執行永續相關業務。

2

2024年董事會績效評估各面向平均分數均介於4.5~5.0分之間(滿分5分)，績效評估結果為「優良」。

3

董監事參加「永續發展」專業課程，董事進修時數共計24小時。

4

訂定「永續資訊管理辦法」，確保公司在永續經營方面的資訊揭露能準確反映公司的相關活動。

5

無重大資安事件發生。

2.1 治理結構

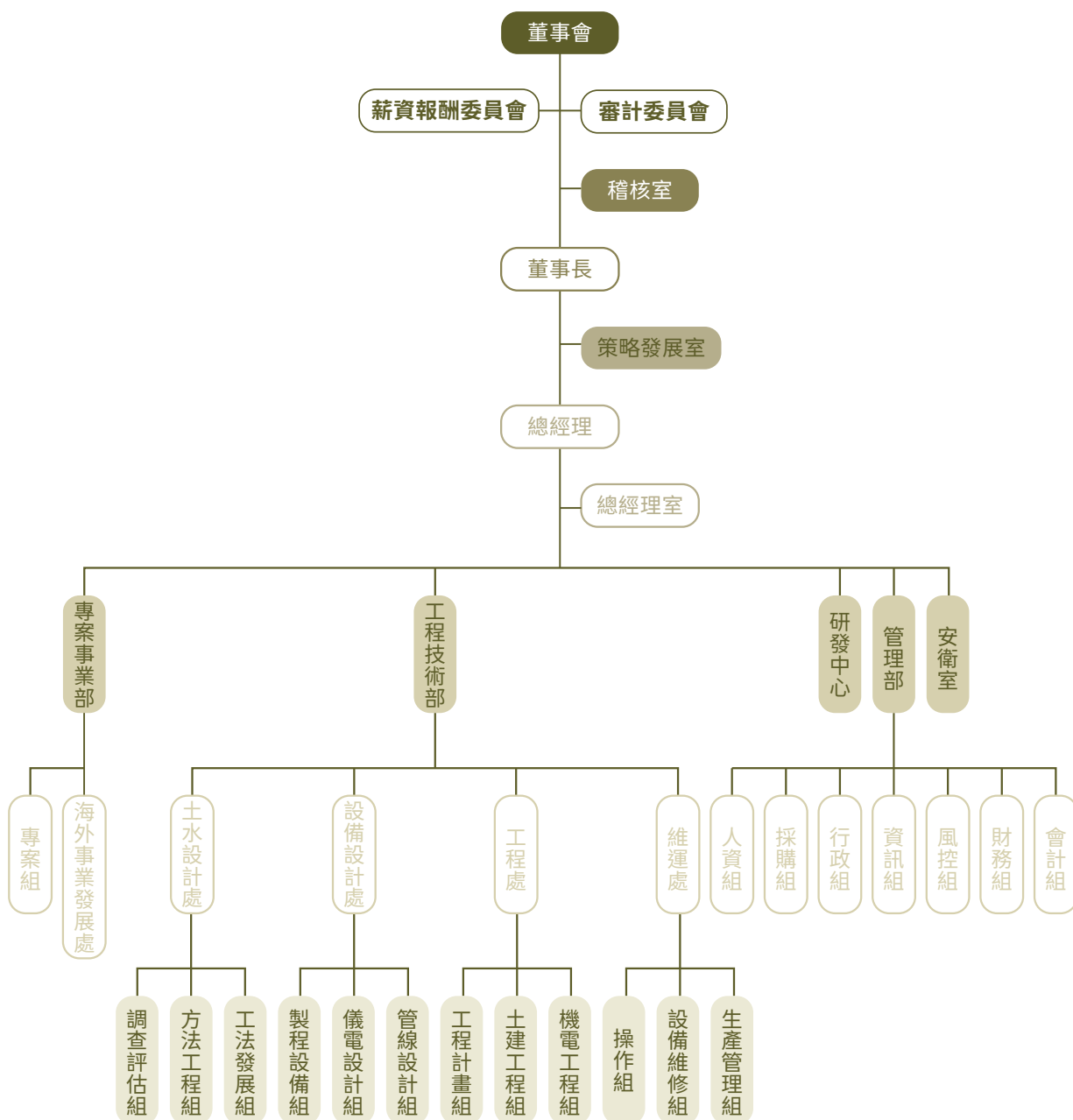
裕山依循誠信治理原則，致力於建立誠信、透明的企業文化，完善公司治理制度，持續深化公司治理效能。本公司遵循「公司治理實務守則」，設立了清晰的治理原則，並定期向股東及其他利害關係人揭露公司的營運狀況與重要決策。



2.1.1 治理概況

董事會為本公司最高決策與治理機構，以維護各利害關係人的權益為最高指導原則，指引各處室日常業務營運。董事會下設有兩個功能性委員會，包括「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以協助執行董事會職責。我們鼓勵各部門之間積極進行溝通與協作，確保每項決策都經過充分的討論與審議，保持公司治理的靈活度。

裕山組織架構圖





2.1.2 董事會及功能性委員會

董事會固定每季召開一次會議，負責全面營運監督及對經營團隊執行政策成果的審視，依據「董事會議事規則」進行營運策略的指導，並負責監督高階管理層，對公司及股東承擔全面責任，確保其有效履行監督與決策職能。為強化公司治理並促進董事會結構的健全發展，本公司於「公司治理實務守則」第三章中，針對董事會職能的強化，制定了董事成員多元化的方針。

2024年裕山董事會成員共8位，包含3位獨立董事、1位女性董事及4位兼任本公司職務身份董事，董事會成員均具備面臨組織衝擊之應變能力，並具備廣泛的年齡跨度，有效展現本公司在治理層面上涵蓋跨世代經驗的整合，促進決策的全面性。

本公司董事會均遵循「董事會議事規範」辦理，執行情形良好；並於董事會後將重要決議公告於公開資訊觀測站，以達資訊充分揭露透明度，保障股東權益。

董事會共召開4次會議

董事於董事會平均出席率達100%

重大事件 | 1件（已於6月17日董事會報告）。

2024年 董事會會議

說明

本公司承攬高雄市政府工務局新工處之勞務採購案，執行開挖作業中挖斷中油高煉廠161kV中油電纜致廠區斷電，第三人因此增加發電機承租等相關費用，而向本公司求償合計20,496仟元。

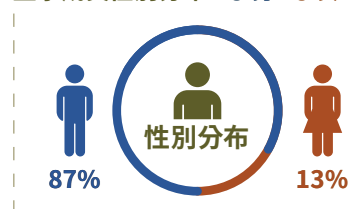
決議

本公司已將毀損之電纜恢復原狀，經徵詢律師意見，並無負擔損害賠償第三人之可能，故對本公司未來財務業務尚無重大影響。

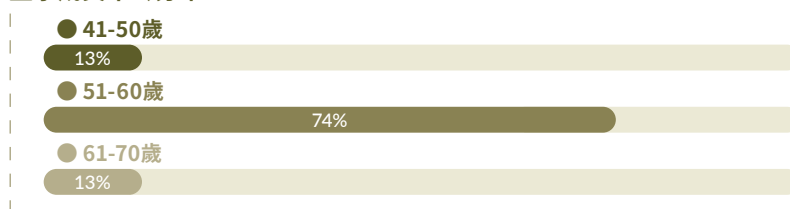
註：本公司重大事件定義為涉及人員傷亡、重大暨爭議刑事案件（最輕本刑為三年以上有期徒刑或涉及本公司形象或董、監事之案件）、公司股權爭議、重大行政調查案件（如：涉及勞動、環保、消防、消費者糾紛、產業調查，若有違反相關法規裁罰金額上限在新臺幣20萬元以上或有遭致撤廢執照之虞之案件）或所涉金額高於新臺幣100萬元之訴訟糾紛案件。

職稱	姓名	性別	年齡	兼任 本公司 職務	任期	產業經歷				專業能力				
						環境 工程	機械 製造	財務 金融	行銷 企管	營運 判斷	經營 管理	領導	決策	風險 管理
董事長	劉原宏	♂	51~60	■	3年	■				■	■	■	■	■
董事	張育祺	♂	51~60	■		■				■	■	■	■	■
董事	吳武雄	♂	51~60				■	■		■	■	■	■	■
董事	葉智雄	♂	41~50	■		■				■	■	■	■	■
董事	莊順	♂	51~60	■		■				■	■	■	■	■
獨立董事	黃博信	♂	51~60					■		■	■	■	■	■
獨立董事	孔惠萍	♀	61~70					■		■	■	■	■	■
獨立董事	吳岱昌	♂	51~60						■	■	■	■	■	■

董事成員性別分布 ●男 ●女



董事成員年齡分布





董事會遴選

董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，遵守「董事及監察人選舉辦法」及「公司治理實務守則」，組成董事會成員時考量多元化、獨立性，除多面向的專業技能外，普遍成員應具備營運判斷、經營管理、領導、決策、風險管理等能力。本公司為培育重要管理階層及其職務代理人，不定期舉辦內外部培訓課程，進行專業能力的訓練，以提升管理階層的決策品質，為公司長遠發展所需的高素質人力準備。

功能性委員會

委員會名稱	審計委員會	薪資報酬委員會
遴選流程與原則	依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」規定訂定：由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。	依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定：成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。
委員會組成	由裕山全體獨立董事(共3席)組成，黃博信獨董為召集人。	由裕山全體獨立董事(共3席)組成，吳岱昌獨董為召集人。
委員會執掌	協助董事會履行其監督公司在執行有關會經營管理會議、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，持續強化董事會的運作效率，塑造健全的公司治理文化。	訂定並定期檢討本公司董事(含獨立董事)及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
運作情形(次)	4次	2次
出席率(含委託出席)	100%	100%

董事及經理人之薪酬政策

董事及監察人

依本公司「董事、功能性委員、經理人酬勞給付辦法」執行，為維持獨立董事之獨立性，本公司獨立董事執行本公司職務時，不得參與年度獲利所提撥之董事酬勞分配，不論公司營業盈虧，支給固定報酬，於出席會議或執行與公司業務相關之活動時，得依次請領出席費，以及實支實付之交通補貼費。並由董事會依獨立董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，定期檢視並酌予調整。一般董事及監察人並未領取固定薪資報酬，僅於出席會議或執行與公司業務相關之活動時，得依次請領出席費，以及實支實付之交通補貼費。另依本公司章程第26條規定，應以當年度稅前利益扣除員工酬勞及董監酬勞前之利益，提撥不高於3%作為董監酬勞。

經理人

依本公司「董事、功能性委員、經理人酬勞給付辦法」及「薪資管理辦法」相關規定執行。經理人之薪酬包含固定薪酬、變動薪酬及其他獎勵工具，分別依據其獎勵性質訂定適用範圍及核發標準，由薪酬委員會核定之。薪酬委員會定期檢討經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並得就經理人實際薪酬數字進行審查，檢討經理人之整體薪酬與本公司經營績效關聯性，以確認符合本公司薪酬政策。



董事會利益衝突迴避

本公司為防止利益衝突之情事發生，董事會已通過訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，明定規範利益迴避、不當利益等程序，並定期與利害關係人說明公司有無潛在之利益衝突，透過明確的利益迴避制度，確保董事會的運作公平、公正與透明。

董事會績效評估

依據本公司「董事會績效評估辦法」，每年定期進行董事會績效評估，評量項目45項指標中，2024年各面向平均分數均介於4.5~5.0分之間(滿分5分)，績效評估結果為「標準以上」及「優於標準以上」，董事會整體運作情形良好，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能。未來預將績效評估執行情形及結果揭露於公司網站或年報中，以提升公司治理成效及透明度。

評估內容

Step1 | 董事會整體績效評估

- | | | |
|--------------|--------------|---------------|
| 1.對公司營運之參與程度 | 3.董事會組成與架構 | 5.內部控制董事會績效評估 |
| 2.提升董事會決策品質 | 4.董事之選任及持續進修 | |

Step2 | 董事成員自我績效評估

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1.公司目標與任務之掌握 | 3.對公司營運之參與程度 | 5.董事之專業及持續進修 |
| 2.董事職責認知 | 4.內部關係經營與溝通 | 6.內部控制 |

董事會進修

本公司定期安排董事參與專業進修課程，特別針對公司治理及相關領域的課程，以確保董事持續提升其專業能力與治理素養。所有董事及獨立董事均參與公司治理相關課程的進修，包含「法令遵循」與「永續發展」等主題，各項課程時數皆為3小時，合計6小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》進修時數規定。

詳細董事會運作資訊可參考[裕山年報p.20](#)

裕山年報





2.2 法規遵循與誠信經營

2.2.1 法規遵循

裕山深知遵守國內外相關法規及規範對企業永續發展的重要性，故為確保公司所有經營活動均符合相關法令，本公司管理階層定期追蹤產業法規及政策之變動，同步掌握市場環境變化。若涉及重要政策及法規變動，將由法務相關部門評估並規劃因應措施，建立相關規範、流程及系統，我們亦執行法規查核與改善計劃，以確保營運活動合規，維護公司的穩定性和信譽。

2024年違反外部法規事件

裕山於2024年發生1件違規重大事件，違反職業安全衛生法第36條(該事件罰鍰3萬元已繳納完成)，係因一名員工於執行設備檢修作業時操作不當，不慎發生手臂骨折受傷之情形。案發當時立即由現場人員實施救護行為，且公司在事後進行改善措施，包含增設防護裝置及提供教育訓練，以避免類似事件再次發生，詳見5.3.1職業安全衛生。

2.2.2 誠信經營

裕山訂有「道德行為準則」、「誠信經營準則」及「誠信經營準則及行為指南」，明訂公司人員於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。為此，新進人員到職時須簽署「員工誠信行為守則承諾書」，以強化本公司誠信經營之文化。

本公司指定管理部為專責單位，隸屬於董事會，辦理各項作業程序之查核與監督作業，定期向董事會報告，如有發現違反誠信經營守則之行為時，將立即處理並檢討原因，必要時將委託外部專業人士進行評估和提出因應措施，確保我們能夠遵守相關法律法規，同時減少對公司財務和業務的不利影響。本公司確實遵守《公司法》、《公平交易法》、《證券交易法》等關於公司治理及上市公司應符合之重要法令，2024年未發生貪腐情事，亦無涉及反競爭、違反反托拉斯或壟斷法規之行為。

不誠信行為風險評估機制

本公司建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。

- 1 禁止行賄及收賄。
- 2 禁止提供非法政治獻金。
- 3 禁止不當慈善捐贈或贊助。
- 4 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 5 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 6 禁止從事不公平競爭之行為。
- 7 禁止產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。





防範內線交易

為建立本公司內部資訊透明與運作的公正性，避免資訊不當洩漏，裕山訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，並指定財會單位為處理內部重大資訊專責單位，負責辦理內部重大資訊處理、揭露及防範內線交易之管理。

內部重大資訊保密	本公司董事、監察人、經理人及受僱人應以善良管理人之注意及忠實義務，依誠實信用原則執行業務，並簽署「保密協議書」、「誠信保密暨智慧財產約定書」。知悉本公司內部重大資訊之董事、監察人、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人。
防範內線交易教育訓練	每年至少一次對董事、監察人、經理人及受僱人辦理本作業程序及相關法令之教育宣導。對新任董事、監察人、經理人及受僱人應適時提供教育宣導。
建立重訊揭露機制	內部重大資訊之揭露，應由本公司發言人或代理發言人處理，並應確認代理順序。

法遵意識強化

為落實誠信經營的企業文化，除了嚴格把關日常營運，亦定期透過教育訓練等方式向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。2024年持續透過定期培訓和教育，確保員工瞭解並遵循國內外政策與法規。同時將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度，創造永續發展之經營環境。

授課對象	課程名稱	參與人次	參與時數
高階主管	企業舞弊之調查實務	1	6
	公司治理	1	3
	職業道德法律責任	1	3

申訴與處理

裕山積極推動企業永續經營，並重視與利害關係人的溝通。為此，公司訂定了「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範檢舉調查的流程與保密機制。我們鼓勵內部與外部人員檢舉不誠信或不當行進行檢舉、申訴，或提供相關建議，並在處理過程中，嚴格保護舉報人和被舉報人的身份資訊。若經查證檢舉事項屬實，將由公司相關單位檢討並完善內部控制制度和作業流程，並提出改進措施，防止類似事件再次發生。2024年裕山無接獲賄賂之申訴舉報案件。[員工申訴內容詳見5.1.3 員工溝通。](#)

檢舉管道

檢舉人得以申訴信箱或申訴專線之方式提出

申訴地址：高雄市三民區民族一路80號30樓之2

申訴信箱：audit@yseec.com

申訴專線：+886-7-3985500

受理單位：稽核室

詳細之誠信經營相關政策或經營管理相關法規政策可參閱裕山官網-公司治理



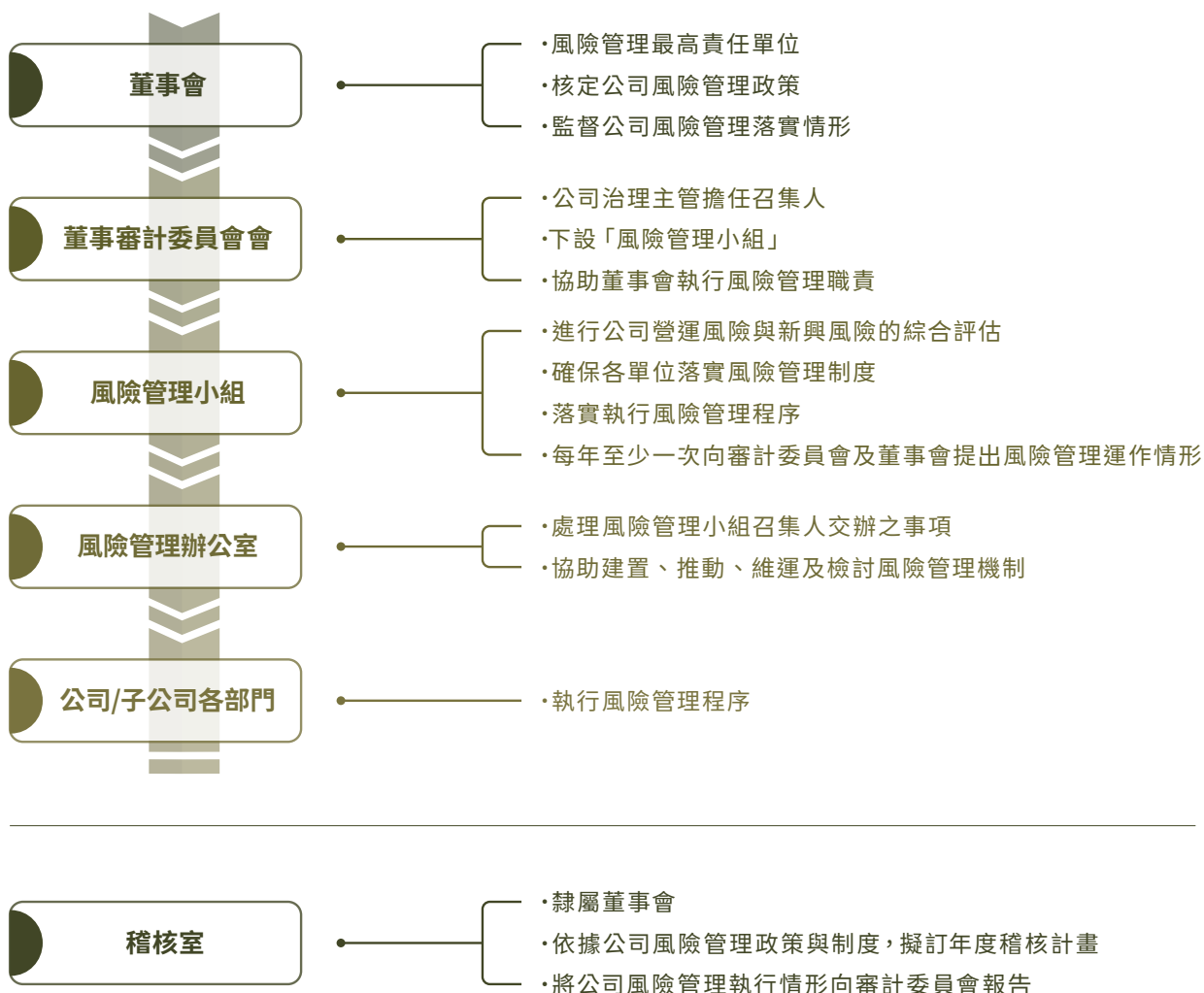


2.3 風險管理

2.3.1 風險管理政策與架構

裕山認為風險管理是企業追求穩定成長與永續經營的關鍵因素，故本公司建立了「內部控制制度」及「風險管理政策與程序」，並由專責人員負責蒐集內外部數據與資訊，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備靈活應對挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，以實現營運持續不中斷的承諾，以及保障客戶與利害關係人的最佳權益。

董事會為裕山風險管理的最高責任單位，負責核定公司風險管理政策，並監督整體落實情形。由審計委員會協助董事會執行風險管理職責，下設「風險管理小組」，由公司治理主管擔任召集人，各單位最高主管擔任風險管理成員，負責落實執行風險管理程序，並每年至少一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形。由風險管理小組召集人指派成立「風險管理辦公室」，協助風險管理小組，建置、推動、維運及檢討風險管理機制。另本公司設有稽核室，隸屬於董事會之獨立單位，依據「風險管理政策與程序」及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並將公司風險管理執行情形向審計委員會提出報告。



2.3.2 風險鑑別流程與管理

裕山訂有「風險管理政策與程序」，作為風險管理之最高指導原則，將風險管理精神融入企業的營運策略中，由公司及各子公司董事會、各層級管理人員與員工共同參與並推動其執行。透過「風險管理政策與程序」，能更有效地辨識、分析及評估各項風險，且經各營運單位訂定風險因應策略並落實執行，並由專責單位負責監督及揭露各項風險管控情形。

風險辨識

- 進行營運相關之公司治理、環境保護、社會共融、及創新價值等四大面向關鍵與新興風險辨識。
- 風險辨識採用「由下而上」及「由上而下」的企業風險管理程序。

風險分析與評量

- 分析風險發生的可能性，以及發生時的負面衝擊，以量化衡量或質化描述其影響程度。
- 依風險類別設定公司可承受之風險胃納、評估風險的發生機率與影響程度，鑑別風險等級與優先管理順序。



風險報告與揭露

- 記錄風險管理程序及執行結果，一年至少一次向風險管理小組報告風險狀況。

風險因應與監控

- 對各單位監控所屬業務的風險，提出因應對策並執行
- 風險管理人員與營運單位人員持續監控，並適時回報風險管理小組。





2.3.3 風險類別與因應措施

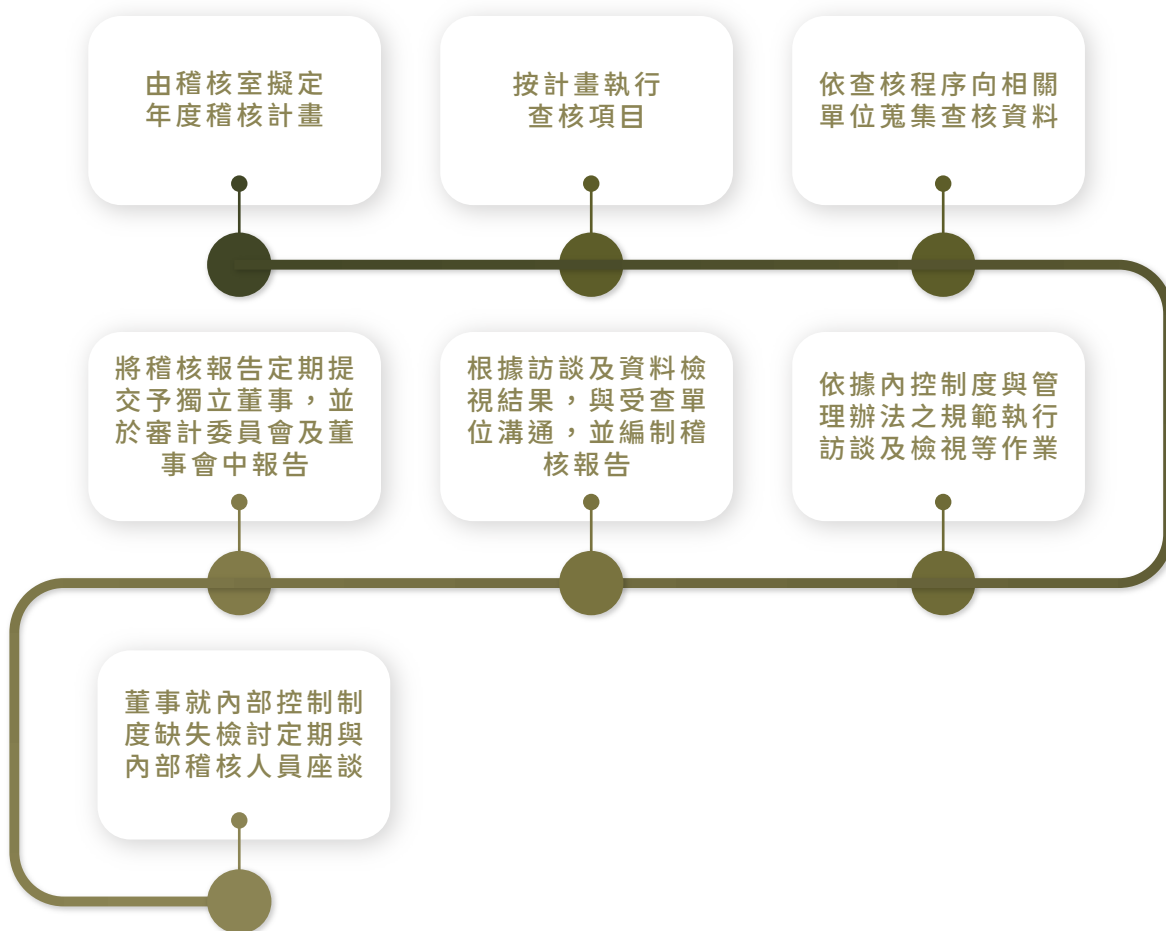
風險類別	基本要素	董事會的角色	管理單位	報告頻率
人力資源風險	- 拓展招聘渠道，包括線上招聘、及社交媒體招聘等，以擴大人才來源。 - 與學術單位建立良好互動並進行校園招聘，由校方舉薦更多符合企業需求的年輕人才。 - 制定員工推薦獎勵辦法，鼓勵公司員工舉薦優秀親友，此方法亦可提升團隊凝聚力及就職穩定性。	董事長監督經營團隊之管理及應變	管理部	不定期
市場風險	- 定期進行市場分析，調查市場瞭解市場需求趨勢，並強化自身技術，跟進市場需求。 - 透過研發環境整治專利新技術，增加競爭力。 - 拓展多地區市場、優化業務模式，以因應市場經濟變化。 - 提早佈局、降低成本、水平擴展往廢棄物處理業發展。	評估管理層對市場變化的應對速度與決策的有效性	工程技術部 專案事業部	不定期
原物料成本上漲	- 發展多元供應來源，與多家供應商建立合作關係，簽訂長期採購合約，確保原物料的穩定供應。 - 優化工程設計，選擇更具成本效益的材料和生產工藝。 - 進行公司內部資源盤點、改善庫存管理。	董事長監督經營團隊之管理及應變	策略發展室 管理部	不定期
技術風險	- 進行技術可行性分析與小規模試驗，以降低失敗風險。 - 加強人員專業技能教育訓練，協助取得技術證照，以穩定生產。 - 訓練設備維修人員，熟稔設備維修技術。	確保技術風險管理策略與業務成長目標一致	工程技術部	不定期
法規風險	- 指派專責單位持續追蹤相關資訊，即時掌握政策動向。 - 指成立策略發展室、永續發展小組，強化資訊揭露，並定期召開會議討論相關議題及因應辦法。	董事長監督經營團隊之管理及應變	策略發展室 永續發展小組	不定期
計劃執行落後	- 建立專案完整預算及制定並完善標準操作程序(SOP)。 - 高風險專案每週進度檢討，其他專案每月進度檢討。 - 導入先進的自動化監控系統，實時監控生產和作業過程。 - 定期保養維修設備，降低設備故障率，穩定生產。	董事長監督經營團隊之管理及應變	專案事業部 工程技術部	不定期
工安事故	- 針對高風險專案，進行雙周公安查核此。 - 強化施工安全規範，落實ISO 45001職業安全管理系統。 - 定期安排健康檢查，追蹤員工的身體狀況，提高員工對健康問題的認識並及時提供支援性幫助。	董事長監督經營團隊之管理及應變	總經理 專案事業部 安衛室	不定期
氣候風險	- 落實防颱措施，制定「SH-P-12-01附件三、強風、大雨等惡劣氣候或四級以上地震後各項安全措施加強檢查表」，作為核心設備檢查依據 - 發佈颱風、強降雨等極端氣候相關安衛宣導，提升員工於上下班及工作場所作業之安全意識。 - 辦理熱危害宣導及教育訓練，強化工作場所的危害標示。	透過經營團隊呈報知悉並監督	總經理 策略發展室 工程技術部	不定期



2.3.4 內部控制

本公司依據金融監督管理委員會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，並考量本公司與子公司整體營運活動，建立健全、有效的內部控制制度，並定期檢討並隨時調整，以因應公司內外部環境的變化，確保制度的設計與執行持續有效。

為提升本公司對整體永續資訊（含永續報導）品質之管理，降低誤述風險，並符合金管會要求，本公司於2024年建立「永續資訊管理辦法」，並納入年度稽核計畫內。透過建立永續資訊管理內部控制制度，我們能夠更有效地追蹤、報告並分析與永續發展相關的資訊，確保資料的準確性與安全性。這展示了裕山與時俱進的態度，以及本公司對永續經營的高度承諾。



2024年 | 內部稽核成果

- 進行**31**項內部稽核作業項目，稽核結果經查核並無重大異常事項
- 稽核人員在職訓練時數共計**30**小時

2.4 資訊安全管理

裕山資訊安全管理使命為「建立安全、穩定、值得信任的企業」，為實現此目標，我們致力於推動完善的資訊安全管理機制，確保所有資訊處理過程具備高度的完整性與可用性，同時提升公司資訊系統、設備及網路的安全性。為了強化企業內部的資安防護，我們定期安排資訊安全內部宣導與教育訓練，讓所有員工能夠提高對資安議題的認識、意識與警覺性，從而有效減少資安風險，保護公司及客戶的重要資料與資產。

資訊安全管理策略

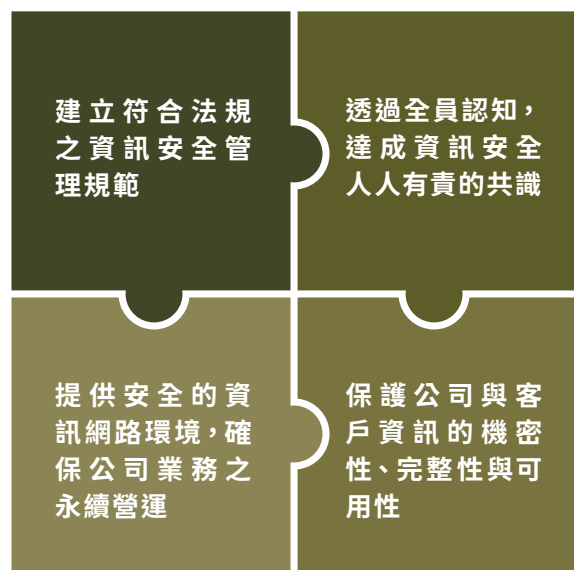
在資通安全管理上，我們積極因應內外部環境變化，並與外部資訊廠商及專家合作，持續關注最新的資安資訊、技術及趨勢。為提升對新型資安威脅的快速反應與復原能力，裕山將防禦與管理手法不斷與時俱進，確保資訊服務的韌性並降低對業務營運的影響。

本公司遵循網路安全框架(Cybersecurity Framework, CSF)中的五大關鍵指標：辨識、防護、偵測、應變與復原，並據此規劃資安發展藍圖，落實持續改進計畫。資訊安全方面，裕山以零信任架構(Zero Trust Architecture, ZTA)為基礎，要求所有用戶、設備和應用程式在存取公司網路系統或資產之前，必須經過身份認證與授權，確保公司資產的高度安全性。

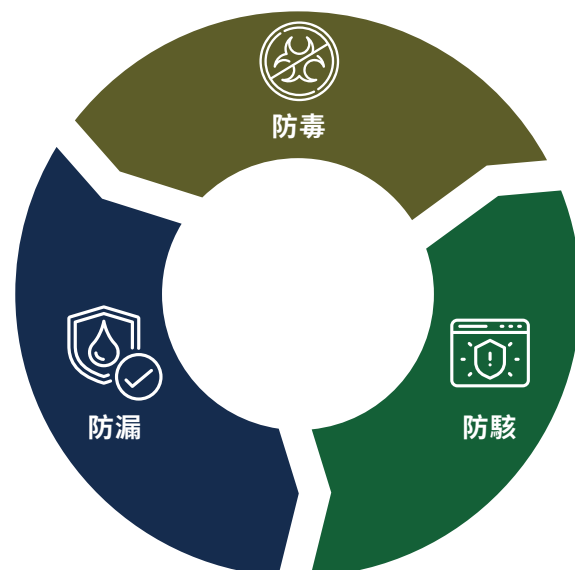


裕山的資通安全管理策略涵蓋本公司及海外子公司，遵循四大指導原則，並以防毒、防駭與防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測及防毒系統，進一步提升防禦外部攻擊及保護內部機密資訊的能力。

四大指導原則



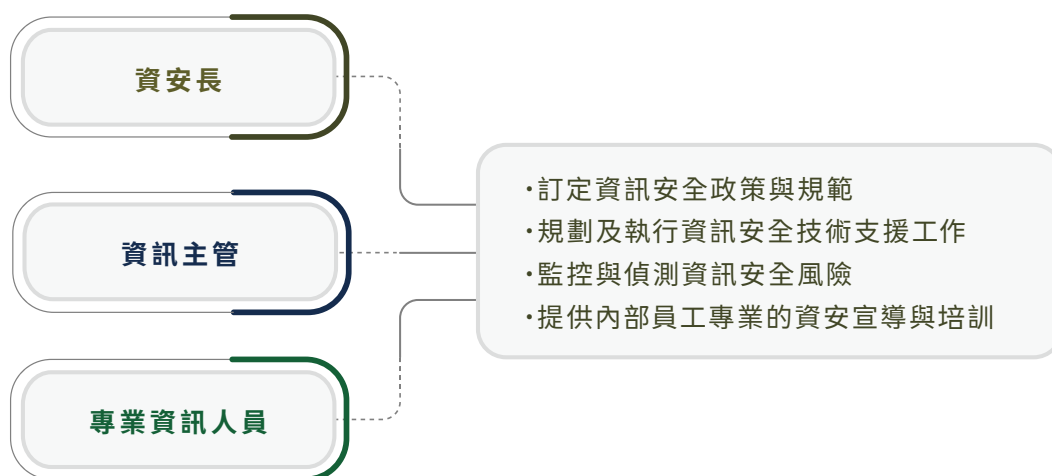
三大資安防護主軸





資安風險管理架構

管理部資訊組



2024年資訊組召開例行會議共12次，報告期間裕山並無重大資安事件發生。

資安風險管理流程





面臨病毒攻擊時的防範機制SOP

遭受病毒攻擊

拔除網路線並進行檢查，避免病毒利用內部網路進行擴散與感染

使用者發現遭受感染時應於第一時間依程序進行通報資訊單位

資訊人員接獲通報立即停止受害者網路帳號與使用電腦連網能力

資訊人員取出受害者硬碟，並接入另外一台未連網電腦進行搶救與調查

資訊人員立即清查受害者帳號權限與本機及網路感染狀況

資訊人員隨時由網路防禦設備(如IDS、Firewall等)之監控紀錄偵測異常事件，避免損失擴大

資安管理投入資源

導入資安管理系統

goPatrol 文件保全系統

透過 goPatrol 文件保全系統，能自動檢測並識別異常行為，並對可疑行為進行全面追蹤與記錄。該系統可監控各類輸出管道，包括外接儲存裝置、網路傳輸、即時通訊、遠端桌面及遠端遙控等。即使用戶端發生有意或無意的文件損毀操作，系統也能迅速呈現並復原被刪除或損壞的文件，確保資料的完整性與安全性。

智慧服務 平台GSS

透過智慧服務 GSS 監控設備運行狀態，系統能主動識別問題並自動發佈告警通知，實現更高效的自動化、主動化與行動化管理。此方式有效降低服務中斷風險，並縮短服務回復時間。系統還運用智慧分析技術對日誌進行深入分析，發現潛在問題，並主動進行診斷，以預防風險的發生，確保服務的穩定性與連續性。

資安費用及預算

因應內部防火牆系統升級，以及配合於「農業生物科技園區」設立分公司的營運需求，預計2025年將增加資通訊管理與電腦設備等相關採購費用支出。

項目	2025年預算	2024年支出	2023年支出	2022年支出
資安費用	247萬元	94萬元	190萬元	83萬元
佔管理費用比率	3.91%	1.61%	3.72%	1.41%