

董事(含獨立董事)簡介

類別	姓名	學歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	莫理仕有限公司 代表人:邱順建	台灣大學電機所碩士	瑞昱半導體(股)公司所屬關係企業之董事長/董事
副董事長	莫理仕有限公司 代表人:黃湧芳	紐約州立大學電機所碩士	瑞昱半導體(股)公司執行長 瑞昱半導體(股)公司所屬關係企業之董事長/董事
董事	顏光裕	交通大學電信所碩士	瑞昱半導體(股)公司總經理 瑞昱半導體(股)公司所屬關係企業之董事
董事	倪淑卿	空中商專	瑞昱半導體(股)公司董事
董事	桃德股份有限公司 代表人：葉博任	英國拉夫伯諾大學材料工程博士	瑞昱半導體(股)公司所屬關係企業之董事長/董事
董事	德佳投資股份有限公司 代表人：葉明翰	大同工學院工業設計系學士	瑞昱半導體(股)公司總經理特助 德佳投資(股)公司董事長 恆軒(股)公司董事 西德有機化學藥品(股)公司法人董事代表人 精技電腦(股)公司法人董事代表人 精聯電子(股)公司法人董事代表人
獨立董事	楊泮池	臺灣大學醫學院臨床醫學研究所博士	中天生物科技(股)公司法人董事代表人 臺灣大學醫學院內科教授 中央研究院院士 臺大基因體醫學研究中心執行秘書 基因體醫學國家型計劃微陣列核心實驗室負責人 臺灣胸腔及重症學會理事長 基因體醫學國家型計畫肺癌組與吳成文院士擔任共同召集人 臺灣大學腫瘤醫學研究所臨床教授 臺灣大學永齡健康研究院院長 宏碁股份有限公司獨立董事
獨立董事	柯復華	美國加州大學柏克萊分校電機暨電腦資訊博士	SEMI DA Advisory LLC 負責人
獨立董事	謝穎青	臺灣大學法律系學士	太穎國際法律事務所主持律師 合作金庫金融控股股份有限公司獨立董事 大陸事務委員會諮詢委員 國家發展委員會亞洲·矽谷計畫執行中心法制長 社團法人台灣通訊學會理事

本公司董事會成員多元化政策如下：

本公司董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及長期發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能(包括環境保護、社會責任、公司治理等企業永續專業知識與能力)及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

本公司設置董事九席，其中三席為獨立董事，每位董事各自具備專業背景，包括經營管理、領導決策、產業知識、財務會計、國際行銷等。

本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標為董事會應具備之八項能力，每項能力至少有四位董事具備，且個別董事成員至少具備八項能力中之四項。本公司目前董事會與個別董事成員均達成多元化政策之管理目標。

本公司個別董事成員具備之能力

董事	性別	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
邱順建	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃湧芳	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
顏光裕	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
倪淑卿	女	✓	✓		✓	✓	✓		✓
葉博任	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
葉明翰	男	✓		✓	✓	✓	✓		✓
楊泮池	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
柯復華	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
謝穎青	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會成員及重要管理階層之接班規劃及運作情形：

(一) 董事會成員之接班規劃

本公司目前董事共計 9 名(含獨立董事 3 名)，董事之提名及選任係考量董事會整體應具備之能力及成員組成多元化，並依據績效評估之結果及實務運作之需要，適時調整成員組成。董事會成員之接班規劃包括集團內部高階管理主管接任，及延攬具備經營管理、法律、會計、產業、技術、行銷之外部專業人士。

(二) 重要管理階層之接班規劃

本公司重要管理階層之接班規劃主要建構如下：

1. 依據未來發展策略，定義公司所需職位及人才需求，並因應營運與策略變化，定期檢討接班規劃。
2. 發掘具潛力與才能之主管人才進入接班規劃候選人才庫，並建立完善訓練機制與才能發展計劃給予培訓。
3. 適時提升中階主管作為高階主管之職務代理人，並透過績效考核瞭解中階主管之培育狀況及作為接班規劃之參考依據。

(三) 運作情形

目前集團內有多位高階主管具備擔任董事所需之管理能力及專業能力，同時本公司也將向外部徵求專業人才，依法規要求聘任獨立董事，以進一步發揮公司治理的功能。

本公司已逐步實行重要管理階層接班規劃，包括高階主管全方位歷練及落實職務代理人制度，定期晉升具備管理職條件之同仁，藉由職務安排及專案任務給予歷練，培養判斷力、管理能力及解決問題的能力，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。