

What makes us

Diversity
Equality
Inclusion

Micron



2023 年
DEI 報告



目錄

3 是什麼造就了美光

4 總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 的話

8 我們獨樹一幟

9 我們的理想 DEI 承諾

10 我們盡職盡責

11 我們的 DEI 資料

14 我們創新不止

15 為全球擴張做好準備

16 促進共融策略夥伴關係

17 提升大學夥伴關係

20 發現其他途徑

24 我們敬業奉獻

25 致力於提高女性地位

26 在 STEM 領域培養女性和女孩

30 我們共融共進

31 我們的 10 個員工資源團體

35 我們滿懷激情

37 拓展農村、原住民社群和身心障礙人士的推廣活動

39 我們敢於冒險

40 我們與多元化金融機構合作進行投資

41 我們鼓舞人心

42 建立多元化的供應商生態系統

43 我們合作無間

44 我們的策略夥伴關係

45 我們廣獲讚譽

46 我們獲得的全球獎項

47 獎項與夥伴關係

48 附錄

49 資料字典

51 資料表

是什麼造就了 美光

Nicolas Soberanes
美光拉美裔專業人士





總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 的話

45 年多來，美光一直是記憶體和儲存解決方案的創新者。作為產業領導者，我們始終致力於多元化、平等和共融策略，以提高競爭力、促進創新並推進我們的企業使命。

自 2018 年起，我們每年發佈 DEI 報告，分享我們在核心多元化和共融舉措方面取得的進展。今年的報告主題為「是什麼造就了美光」，反映了我們的團隊成員對建立共融文化的承諾和貢獻——共融文化幫助我們為支援未來全球化、多元化和未來複雜的勞動力及實現豐富所有人生活的願景做好準備。

過去一年，記憶體和儲存裝置產業經歷美光歷史上最具挑戰性的市場低迷期。儘管如此，美光的世界級團隊仍然保持自律和專注，確保我們在基礎記憶體技術領域的持續領先地位，並擴大了我們業界領先的產品組合。我們對美光的未來充滿信心，並預計生成式人工智慧 (AI) 的發展將在未來數年內推動對記憶體解決方案的新需求。

我們一直在堅定不移地建設共融的團隊文化。我們擁有 10 個參與度很高的員工資源團體 (ERG)，其成員人數在 2023 會計年度佔美光全球員工總數的 47% 以上。ERG 的 20,400 多名成員來自公司的各個部門，在公司內外發揮著大使的作用。他們代表了我們全方位的人才隊伍——這些來自各個層面的團隊成員是美光文化的核心和創新的驅動力。

我們相信，我們有責任以兼顧所有人的方式塑造我們的產業。從增加供應商生態系統的多元化，到投資於共融的科學、技術、工程和數學 (STEM) 教育，我們的經營方式始終以共融價值觀為指引。我們很高興與大家分享美光社群投資和夥伴關係是如何點燃教師、家長和學生對 STEM 的熱情，並期待著有一天他們能和我一起為世界創造不同。

我們的產業需要更多技能型技術人員和工程人才，以滿足未來對半導體解決方案的需求。要培養這樣的人才，我們必須在早期教育和人才發展方面消除許多人面臨的准入障礙。我們之所以在傳統社群學院和大學之外投資 K-12 STEM 教育，正是為了消除這些障礙。我們還促進非傳統的半導體職涯發展途徑，優先考慮農村和資源不足社群。

我們與美光基金會合作，在全球各地投資多項計畫，為整個產業創造更多機會。這些計畫包括擴大印度年輕女孩接受 STEM 教育的機會，組建美國／日本半導體大學合作聯盟（UPWARDS for the Future），以及推動與專注於提高女性、拉美裔和黑人對工程學興趣的組織建立夥伴關係。我們還合作建立以技能為基礎的方案，為下一代半導體技術人員開闢新路徑。

雖然我們仍有大量工作要做，但令我感到自豪的是，我們最近取得的進展得到了一些致力於推進多元化和共融的全球組織的認可。

2023 會計年度一些值得一提的範例包括：我們獲得 Disability:IN 身心障礙平等指數最高分，Disability:IN 是一個客觀、反思性、前瞻性的身心障礙評級工具，旨在幫助企業推進共融實踐。我們在 Just 100 排名中躍居第 10 位，這是美光首次躋身前十名。我們對 LGBTQ+ 共融的承諾獲得了全球認可，連續三年在人權運動的企業平等指數中獲得滿分。我們分別在日本和印度獲得了類似平等指數的金獎和銀獎，並在 Out & Equal 大會上獲得了最高獎項——Outie 職場卓越獎。

這些成績源於我們團隊對多元化和共融計畫的堅定承諾。我們盡責擔當，因為我們相信這些計畫對於吸引未來的人才、開發未來的記憶體和儲存解決方案至關重要。我們將繼續努力，推進我們的 DEI 承諾，且我們能夠並將共同做出改變。

我們貫穿始終，開啟資料經濟，同時不讓任何人掉隊，正是這種精神造就了美光。



Sanjay Mehrotra
總裁暨執行長



「我們將美光基金會的晶片營等計畫帶到農村地區和美國以外的國家，幫助所有有興趣從事 STEM 職業的人踏上令人興奮的 STEM 職涯道路。同時，我們的創新有賴於共融文化，這種文化首先要求我們的主管為創造心理安全環境做好準備——在這樣的環境中，即使是最初階的團隊成員也有勇氣挑戰現狀。它使我們更加強大。它造就了美光。」

April Arnzen
資深副總裁、人資長
暨美光基金會總裁

「我喜歡美光的一點是，我們總是努力超越可能。正因如此，我們歡迎來自世界各地、各種背景和各種經歷的人。多元化思維產生了最好的想法，推動了我們的創新。它讓我們變得更好。它造就了美光。」

Fran Dillard
副總裁暨多元化共融長



我們

獨樹一幟

Cassidy Gehring
美光青年專業人士



我們的理想 DEI 承諾

我們大膽的多元化、平等和共融（DEI）承諾讓我們獨樹一幟、鼓舞人心，這些承諾源於我們的價值觀，並融入我們的經營方式。自 2020 年以來，我們的多元化、平等和共融承諾一直是我們工作的基石。我們知道，透過有意識地將 DEI 融入我們的經營方式，我們能夠提升創新能力，並創造共融機會。在 2023 會計年度，我們將關注點從六項承諾細化為五項承諾，使其更加簡潔、更具影響力。我們的執行團隊負責制定策略並執行我們的理想承諾。

作為美光多元化承諾的一部分，美光不會因為種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同、國籍、年齡、身心障礙、遺傳資訊或任何其他受法律保護的特徵而歧視任何員工、求職者、供應商、客戶或顧客。此外，美光全面致力於採取積極行動，確保美光平等對待所有人，而不考慮他們的種族、膚色、宗教、性別、性取向、性別認同、國籍、年齡、身心障礙、遺傳資訊或任何其他受法律保護的特徵。美光還致力於與教育和政府機構合作擴大人才管道，並營造為所有團隊成員提供共融、參與和創新體驗的文化。我們與金融機構合作，旨在擴大代表性不足群體獲得資金的途徑，我們還努力增加多元化供應商的管道，以獲得潛在的商業機會。但是，我們的理想 DEI 承諾並不涵蓋就業選擇、升遷或其他決策（包括與供應商有關的決策）。美光在我們的目標上永遠不會妥協，對於空缺職位只錄用、提拔和留任最好的應聘候選人，或選擇最佳供應商或投資以滿足我們的業務需求。

我們的 DEI 承諾

- 1

增加來自非傳統途徑、代表性不足群體和弱勢群體的人才招募名額
- 2

推動平等薪資和共融福利
- 3

積極倡導與加強共融文化
- 4

聯合不同的金融機構進行現金管理
- 5

增加多元化的供應商代表和支出



「美光正在創造領先的記憶體解決方案，以推動世界向前發展，但我們也必須應對預計到 2030 年將會出現的人才短缺以及萬億美元規模的半導體產業所帶來的挑戰。因此，我們必須尋求與更多教育機構和政府機構建立夥伴關係，並繼續擴大我們的全球求職者人才庫，以吸納多元化的優秀人才。」

Scott DeBoer
技術和產品執行副總裁

我們 盡職盡責

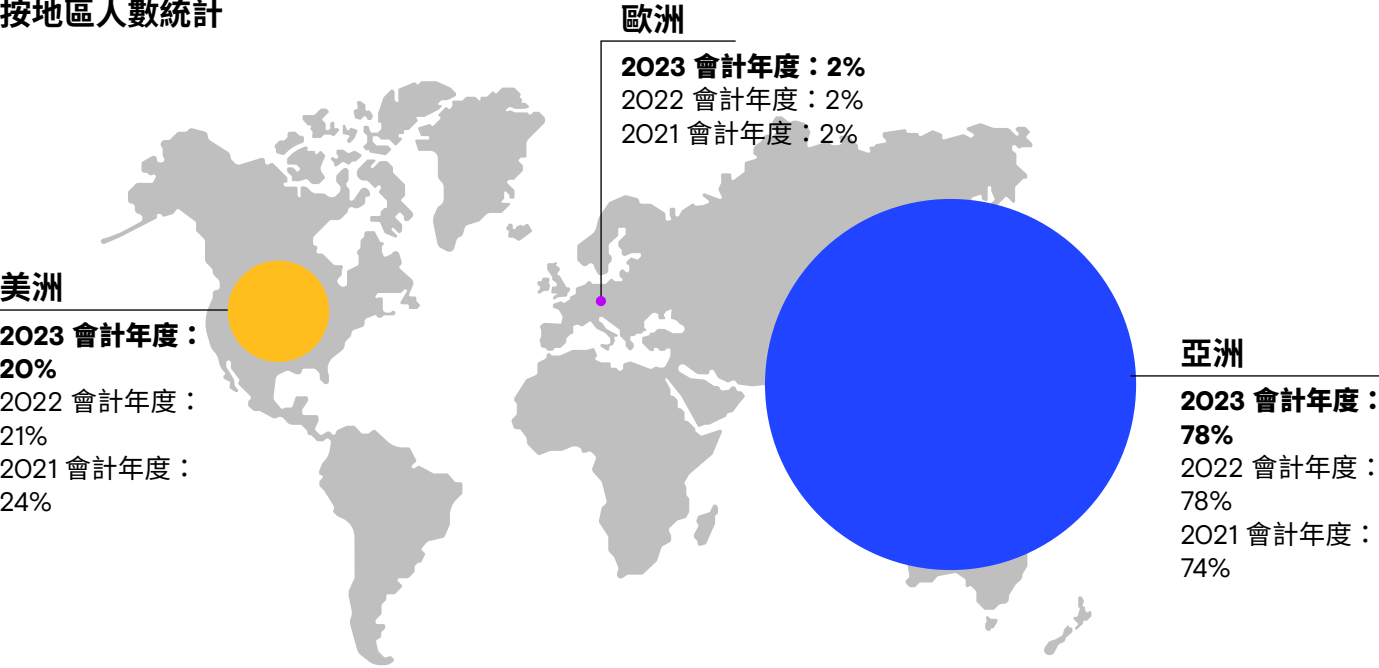
Rick Frianeza
Mosaic



我們的 DEI 資料

透明度是誠信的核心。正因如此，我們連續第六年分享我們的資料¹，以慶祝我們取得的進展並瞭解改進的機會。過去一年，我們的產業充滿挑戰，儘管我們在某些領域的聘僱人數有所減少，但我們的代表人數基本持平。隨著聘僱市場條件的改善，我們將集中精力制定計畫並建立夥伴關係，以幫助我們實現更高的代表性。透過加入[全球共融聯盟](#)和[技術責任聯盟](#)，我們正在努力為未來制定一套統一的多元化和共融目標和指標。瞭解我們的[共融策略夥伴關係](#)。

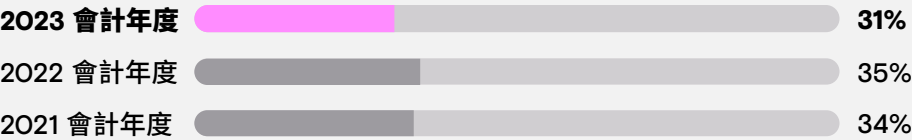
按地區人數統計



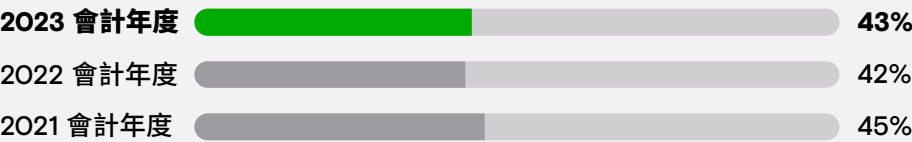
¹ 註：由於四捨五入，百分比總計可能不是 100。請至[資料字典](#)查詢資料定義。我們的代表性承諾旨在確保我們的員工代表性能夠反映現有的合格員工。我們希望建立多元化的團隊，並且美光在我們的目標上永遠不會妥協，對於空缺職位只錄用最好的應聘候選人。

在全球聘僱代表性不足群體

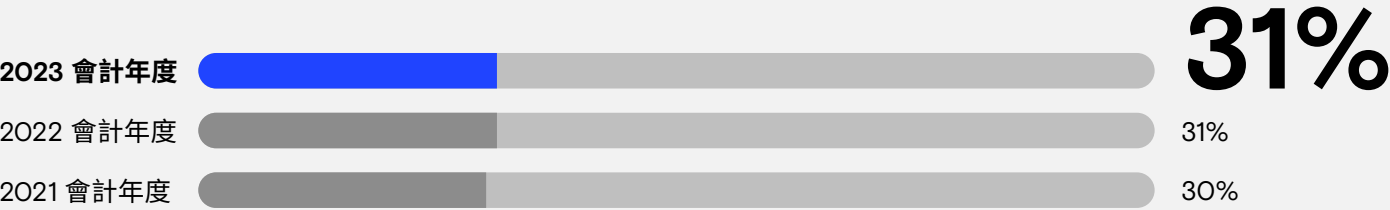
有經驗的新進人員
下降 4%



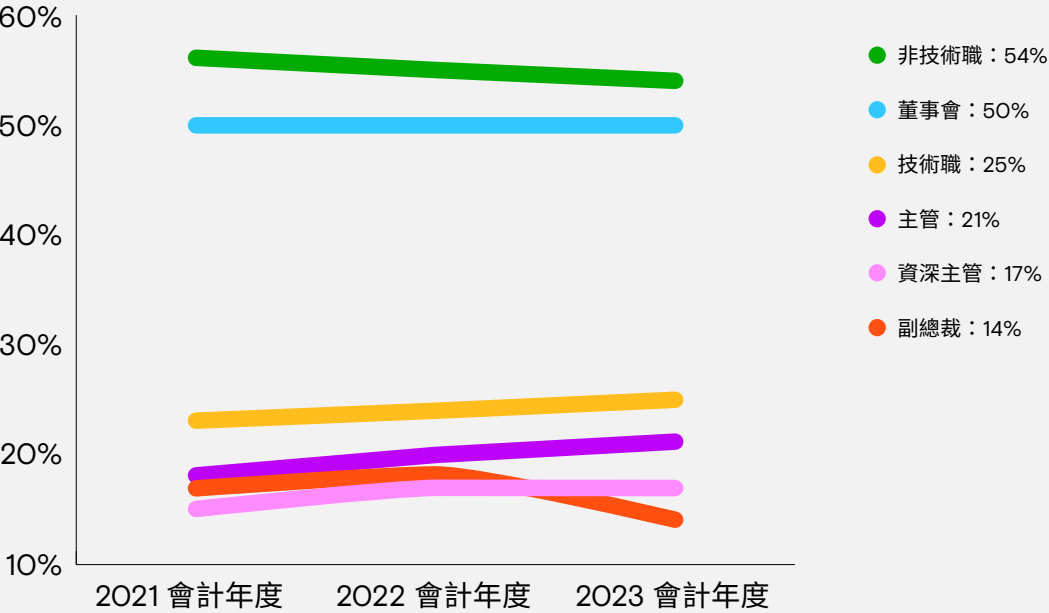
大學應屆畢業生 (NCG)
上升 1%



全球女性比例

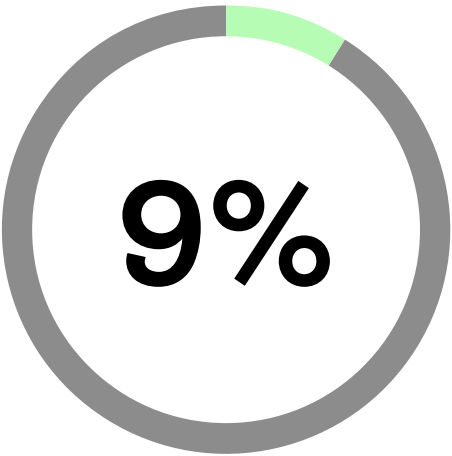


全球女性分組比例



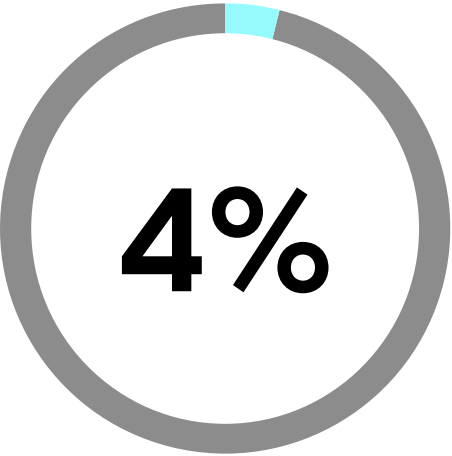
美國退伍軍人

佔美國勞動人口的百分比

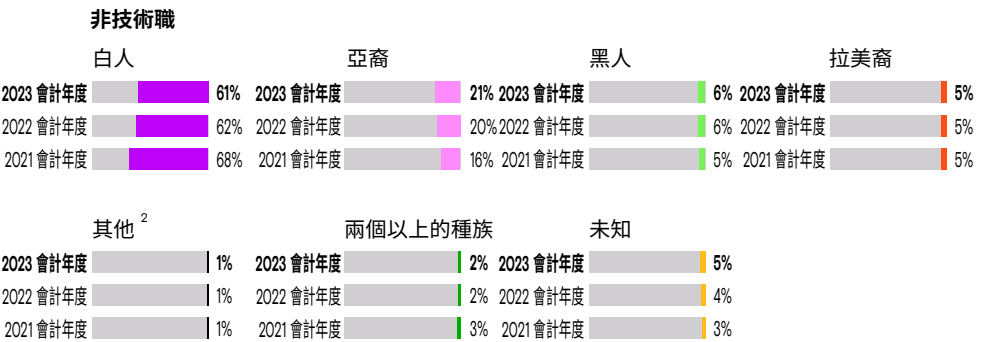
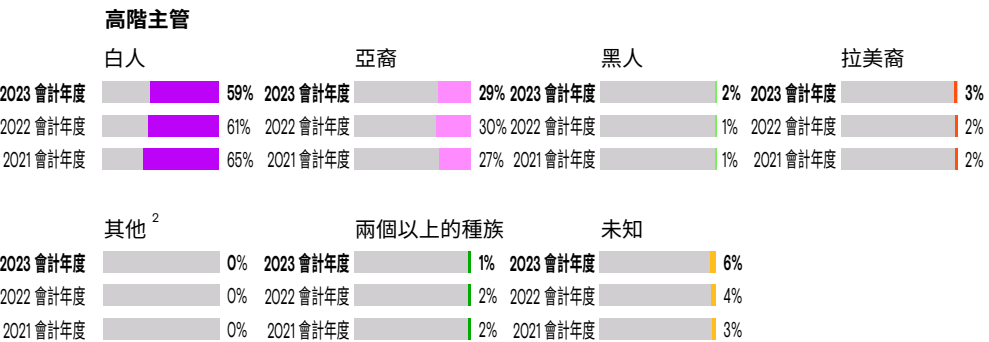
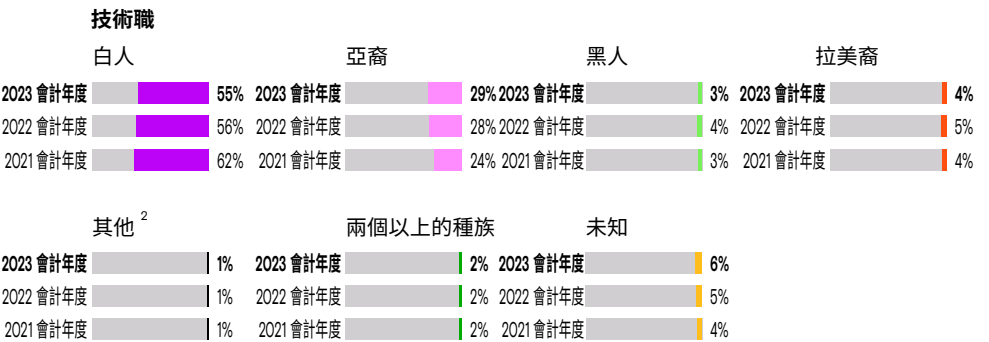
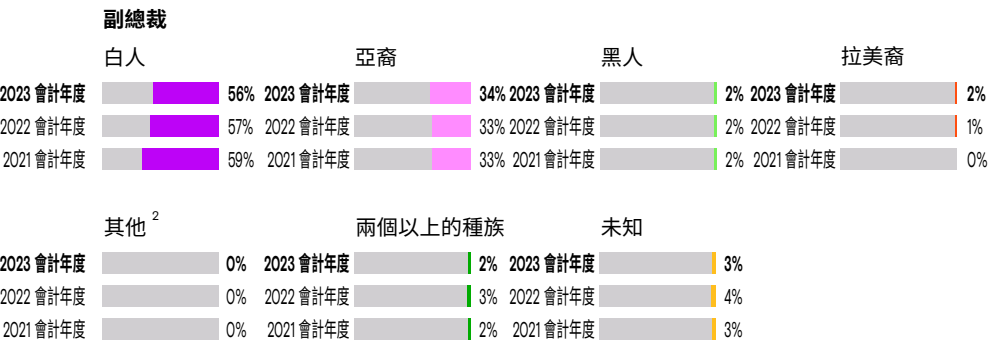
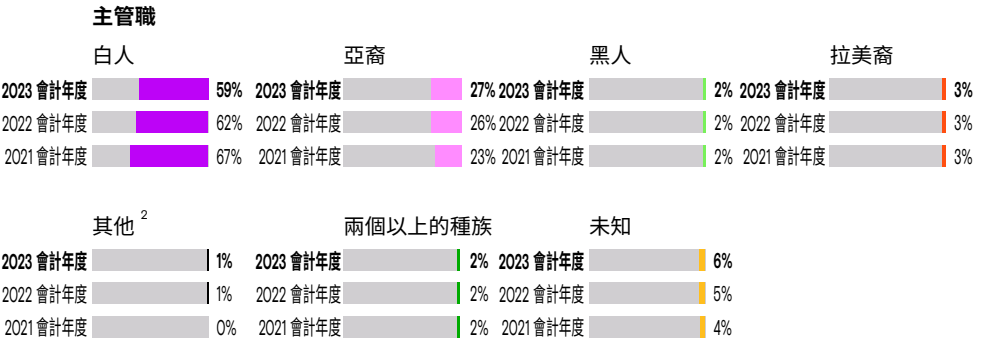
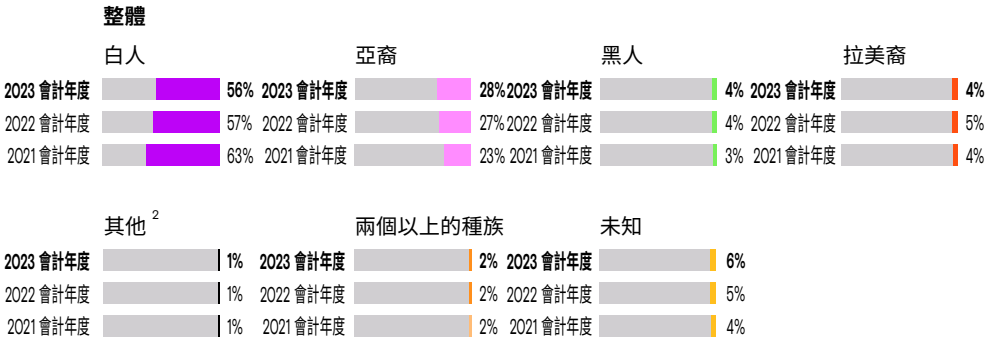


新加坡馬來人

佔新加坡勞動人口的百分比



美國種族／族群¹



¹ 請至[資料字典](#)查詢資料定義。由於四捨五入，百分比總計可能不是 100。

² 其他代表性不足種族／族群。

我們 創新不止

Barbara Bailey
Tenured & Experienced @ Micron



為全球擴張做好準備

在世界各地，我們製造的記憶體晶片已成為現代生活的必需品——從智慧手機的語音轉文字功能，到使汽車更安全的感測器。為了滿足需求，我們於去年宣佈了幾項長期投資，以此建立對美光的未來至關重要的產能。

這些專案的成功取決於美光能否獲得多元化的人才，人才是美光最重要的資源，也是我們保持競爭優勢的關鍵驅動力。半導體產業協會（SIA）預測，如果大學畢業率繼續保持目前的速度，到 2030 年，僅美國就將出現 67,000 名

勞工的人才缺口。為了彌補這一缺口，美光與教育和政府機構合作，致力於投資新的人才管道，並營造確保所有團隊成員都能獲得共融、參與和創新體驗的文化。



印度登上世界半導體製造舞台

2023 年 9 月，美光在印度古吉拉特邦薩南德的新封裝測試工廠開工建造。第一階段的營運預計將於 2025 年初上線。關鍵職位的招募工作已經開始，首批員工已經有一部分與馬來西亞的團隊一起接受訓練，以加快廠區的投產速度。美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 在印度各地的活動中發表講話，鼓勵印度發展人才和創造機會，建立領先的半導體生態系統。這些活動包括與印度總理 Narendra Modi、其他政府官員和產業執行長的會晤。

美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 與印度總理 Narendra Modi 討論美光為加強印度半導體生態系統所做的努力。

促進共融策略夥伴關係

提高代表性的關鍵在於我們對全球共融策略夥伴關係的承諾。單靠我們自己的力量無法成功打造多元化和豐富的未來人才隊伍。在為全球擴張做準備的同時，我們還與產業、教育和其他合作夥伴密切合作。攜手努力，並憑藉我們的集體影響力，我們一定能滿足美光和全球半導體產業對人才的需求。



美光與 MENDAKI 管理人員簽署諒解備忘錄。從左至右：MENDAKI 副執行長 Zulaiha Yusuf、MENDAKI 執行長 Zuraidah Abdullah、資深國務部長暨 MENDAKI 副主席 Zaqy Mohamad、美光全球人才招聘與Mobility副總裁 Sim Cher Whee、美光封裝測試營運副總裁 SG Gianpaolo Mettifogo

關鍵合作

新加坡 Yayasan MENDAKI

其計畫為學生和個人提供教育和訓練，幫助提高新加坡馬來／回教社群的教育水準，並培養他們的應變能力和適應能力。

美國-日本 UPWARDS for the Future

這個由 11 所大學組成的網絡旨在培養下一代人才，推動美國和日本以半導體為基礎的研究，同時縮小 STEM 領域的性別平等差距，這些行動對於培養我們產業的未來人才至關重要。

全球半導體聯盟

此領先的產業組織提供獨特的合作平台，半導體產業的領導者在此匯聚一堂，共同維護盈利的、永續發展的半導體生態系統，並重點關注全球合作、推進最佳實踐以及推動創新的多元化和共融。

印度 HerKey（前身為 JobsForHer）

兩年前，美光開始與 HerKey（前身為 JobsForHer）合作，並根據「新起點」計畫招募第一批 20 名女性擔任工程職務。在印度城市工作年齡女性中，**只有 20%** 加入印度勞動力大軍。像「新起點」這樣的夥伴關係旨在幫助女性樹立信心，引導和重建她們的職涯旅程。

技術責任聯盟——阿斯彭研究所

技術責任聯盟由科技公司、來自科技領域代表性不足社群的可信賴組織、學術機構和智囊團合作共同建立。該聯盟的基本目標是透過讓科技公司對其 DEI 承諾負起責任，並透過集體行動來追蹤、衡量和加速產業層面的 DEI。隨著時間的推移，該聯盟將發佈重要見解，以提高技術領域的透明度和當責，並統一集體目標，為其他公司提供學習榜樣。

瞭解有關美光全球策略合作夥伴的更多資訊 >

提升大學夥伴關係

大學網絡

作為產業領導者，美光倡導建立大學半導體網絡，與我們的教育合作夥伴一起加速產業導向優先事項。這些網絡包括西北地區和東北地區半導體網絡，以及一個以少數族裔服務機構（MSI）為重點的網絡。此外，美光和其他產業合作夥伴還發起了「美日大學未來半導體人才培養與研發合作夥伴聯盟（UPWARDS）」。

所有合作夥伴的任務是共同培養下一代半導體人才，推動整個半導體生態系統的基礎研究和新興研究，並加強教育合作夥伴之間的合作。

所有課程都與美國半導體學院（ASA）計畫和 SEMI 確定的共同目標相一致。

作為美光對建立網絡所作承諾的一部分，我們將提供美光技術內容，使大學課程現代化，支援擴大在無塵室和實驗室展開體驗式學習計畫的機會；接待教師，加深教師對產業的瞭解，並透過大學諮詢委員會提供與產業相關的指導。此外，學生還將參加暑期訓練計畫、留校計畫並獲得研究機會和支援服務。



美日大學未來半導體人才培養與研發合作夥伴聯盟 (UPWARDS)

與新加坡理工學院的 諒解備忘錄

為了進一步加強我們對亞洲 STEM 教育的承諾，美光成為首家與新加坡五所理工學院簽署諒解備忘錄（MoU）的半導體公司，以加強和擴大技術產業的工程人才管道。

合作協議包括一系列學生參與活動和機會，包括獎學金、實習、理工學院員工發展等。

多元化實習計畫

美光繼續投資於多項計畫，以加強代表性不足社群成員的實習機會。過去幾年，我們一直與 INROADS（一家為不同族裔的高中生和大學生創造就業途徑的非營利組織）合作，在 2023 會計年度，我們迎來了首批兩名國家 GEM 聯合會研究員。少數族裔研究所教育（GEM）計畫旨在提高代表性不足群體（非裔美國人、美洲印第安人和拉美裔美國人）在工程和科學領域碩士和博士級別的參與度。

Franchesca Bellevue 與美光維吉尼亞州馬納薩斯工廠的工業系統團隊合作。她正在佛羅里達農工大學攻讀工業工程博士學位。Oscar Reynozo 與愛達荷州博伊西的 DRAM 產品工程團隊合作。他正在萊斯大學攻讀電機工程碩士學位。

合作結束後，兩位學生與美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra、執行副總裁暨人資長 April Arnzen、技術與產品執行副總裁 Scott DeBoer 和技術研發資深副總裁 Naga Chandrasekaran 一起虛擬參觀了美光。



美光國家 GEM 聯合會研究員 Franchesca Bellevue、國家 GEM 聯合會主管和 DEI 資深經理 Donna Aaron Totty



美光國家 GEM 聯合會研究員 Oscar Reynozo

與 SWE、NSBE 和 SHPE 的產業夥伴關係

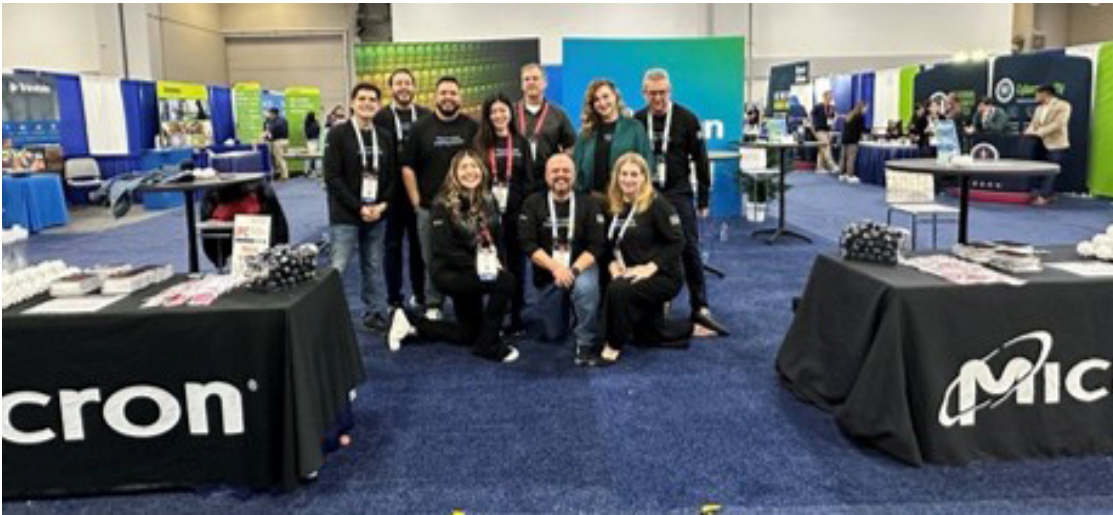
美光對成為**美國女工程師協會**（SWE）企業合作委員會、**美國黑人工程師協會**（NSBE）企業附屬委員會和**拉美裔專業工程師協會**（SHPE）產業合作委員會的成員深感自豪。透過這些關係，美光幫助提供計畫資助、交流機會以及招募實踐的見解。作為我們承諾的一部分，我們與美光副總裁暨多元化共融長 Fran Dillard、美光技術主管和產業合作夥伴共同舉辦了會議研討會，介紹令人興奮和充實的半導體職涯機會。



在加州洛杉磯舉行的 WE23 大會上，美光人才招聘和 DEI 團隊與美光女性領導力網絡 ERG 共同為 SWE 資訊和招募展位提供支援。



2023 年 10 月，美光全球前段採購副總裁 Thy Tran、美光副總裁暨多元化共融長 Fran Dillard、iRelaunch 執行長暨聯合創始人 Carol Fishman Cohen、華盛頓大學工程學院院長 Nancy Allbritton 和 Northrop Grumman 資深系統工程經理暨 SWE 董事會成員 Enanga Daisy Fâlé 參加美光主辦的 WE23 專家對談，此次專家對談的主題是「《晶片和科學法案》對女性和女孩的意義」。



美光人才招聘和 DEI 團隊與美光拉美裔專業人士 ERG 共同支援在猶他州鹽湖城舉行的全國 SHPE 大會。

發現其他途徑

由於某些半導體技術職涯不再要求四年制學位，我們也在投資基於技能的計畫，以尋找關鍵人才，並為高薪工作開闢新的途徑。我們有意將重點放在農村和代表性不足的地區，因為這些地區過去缺少接觸 STEM 的機會。

紐約州

奧農達加社區學院（OCC）去年秋季啟動了機電技術證書和專校應用科學文憑（AAS）計畫，每學期招收約 75 名學生。此外，美光還承諾出資 500 萬美元在校園內建造和裝備無塵室模擬實驗室，這筆投資加上郡和州的投資，

總額達到 1,500 萬美元。該實驗室目前符合進度，將於 2025 年春季投入使用。2023 年 11 月，我們的第一位 OCC 學生 RJ Tinsley 受聘於 2024 年夏季在博伊西實習。



2023 年 10 月，美光全球營運執行副總裁 Manish Bhatia 訪問奧農達加社區學院，分享美光無塵室模擬實驗室的效果圖，並歡迎首批機電技術專業學生的到來。

愛達荷州

愛達荷州人才發展委員會資助西愛達荷學院（CWI）420 萬美元，用於支援先進機電一體化技術（AMET）計畫，該計畫預計將提高畢業生的能力，使他們能夠申請美光的註冊技術員學徒計畫，並有機會在畢業後成為全職技術員。

該計畫的兩名學生 Olivia Zierenberg 和 Ethan McTague 是參加美光註冊學徒計畫的首批學員。學徒制可以幫助個人快速掌握從事長期職業生涯所需的技能，因為他們可以透過邊學邊做的模式獲得實務經驗。



圖片中的大學生 Olivia Zierenberg 和 Ethan McTague 在美光的博伊西園區，他們參與了該園區的新學徒計畫。

「學徒可以在其雇主內部逐步升遷.....這使我們能夠拓寬就業管道。我們可以招收剛剛高中畢業的學生或從事其他職業的成年人，確定他們已經掌握的知識，並在此基礎上提供訓練。」

美國國家創新與技術研究所總裁暨執行長 Mike Russo 就「晶片生態系統學徒制有助於縮小人才差距」的主題接受採訪



美光執行副總裁暨人資長 April Arnzen 與參加美光註冊學徒計畫的第二批西愛達荷學院（CWI）學生合影。

為過渡到平民職涯提供支援

美光已成為退伍軍人的首選雇主，這些退伍軍人擁有高技能，並希望退役後順利過渡到平民職涯。我們聘請了一名退伍軍人招募專員 George Ramsey 以加強我們的退伍軍人招募工作，他是一名有 30 年軍齡的退伍軍人，曾在美國陸軍招募指揮部任職 15 年。在 2023 會計年度，由於市場狀況嚴峻，美光的招募人數有限，退伍軍人在美光美國員工中所佔比例穩定在 9%。我們的目標是逐步提高這一比例，包括到 2045 年在紐約中部地區招募 1,500 名退伍軍人。我們的退伍軍人招募策略包括透過軍事設施、社群學院、大學和退伍軍人服務組織直接與退伍軍人聯絡，以及透過以下途徑進行招募：

- 投資 [Military.com](#)，開發網路型品牌，設計軍職專長（MOS）技能翻譯器，將軍事技能與平民就業機會相匹配。
- 與雪城大學的[德安尼羅退伍軍人和軍人家庭研究所](#)（D’Aniello Institute for Veterans and Military Families，簡稱 IVMF）建立夥伴關係，該研究所是高等教育領域的第一個跨學科學術機構，致力於促進美國退伍軍人及其家屬的退役後生活。美光很榮幸能與 IVMF 合作建立半導體中心認證計畫，提高退伍軍人及其家屬對半導體產業和半導體職涯基本技能的認識，進而增強美光在全國範圍內的退伍軍人隊伍，為退伍軍人和軍人配偶提供就業和支持。

- 深化美光與國防部 [SkillBridge](#)、勞工部 [HIRE Vets Medallion 計畫](#)、美國商會基金會 [Hiring Our Heroes](#) 的合作。
- 加強與當地退伍軍人組織的合作，包括 [Mountain Home Air Force Base](#)、[Mission43](#)、[愛達荷退伍軍人商會](#)和[愛達荷陸軍國民警衛隊](#)
- 簽署協議備忘錄，強調美光對美國陸軍 [Partnership for Your Success \(PaYS\)](#) 計畫的承諾。
- 與紐約當地的軍事設施（包括[美國陸軍德倫堡](#)和[漢考克空軍基地](#)）以及 [Clear Path for Veterans](#) 合作，提高退伍軍人對半導體產業就業機會的認識。



人才招募資深經理和退伍軍人招募專員
George Ramsey



愛達荷州陸軍國民警衛隊准將
Cole Packwood 和美光執行副總裁
暨人資長 April Arzen 手持證書，
重申美光對 PaYS 計畫的承諾



支援重返職場

美光正在投資其他多項非傳統計畫，為令人興奮的半導體職涯開闢道路。2024 年，美光的博伊西園區將與 iRelaunch 組織合作，舉辦

首屆重返職場試點班。透過為期 16 週的結構化計畫，為包括難民和軍人配偶在內的中斷職涯的個人提供職場適應和技能提升支援。

為職場父母提供支援

在世界各地，缺乏高品質的托育服務是所有職場父母面臨的挑戰。為了幫助克服這一障礙，美光正在投資公私合作夥伴關係。2022 年 11 月，我們與檳城州政府和 TalentCore 合作，在馬來西亞開辦第一家托育中心，最多可容納 100 名 3 到 6 歲的兒童。

2023 年 5 月，作為愛達荷州社群投資框架的一部分，美光在愛達荷州的托育中心破土動工，反映了美光及其合作夥伴為引領全州共融發展而確定的共同優先事項。這座世界一流的托育中心由 Treasure Valley Family YMCA 經營，將提供以 STEM 為基礎的課程。該中心位於美光總部和未來晶圓廠的對面，將為父

母和孩子提供方便，幫助消除人才入職障礙，並為美光團隊成員，尤其是母親緩解過渡時期的壓力。愛達荷州社群投資框架反映了公司與愛達荷州和博伊西市的長期合作關係，並將引導美光培養人才管道及豐富團隊成員生活和工作的社群的工作。該框架將重點關注三個關鍵要素：打造未來的人才隊伍、投資於全民 STEM 教育以及與當地社群合作。

此外，美光宣佈在紐約與紐約中部的 YMCA 合作，首期投資 50 萬美元，為該地區資源不足的社群提供優質的托育、早期學習和青少年發展服務。

2022 年 11 月，美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 在馬來西亞檳城新建的公私合營托育中心與孩子們親切互動。

我們 敬業奉獻

Maithilee Motlag
美光女性領導力網絡



致力於提高 女性地位

美光致力於鼓勵女孩學習 STEM 和從事半導體職業，並減少女性從事半導體職業和獲得升遷的障礙。2023 會計年度，半導體記憶體和儲存裝置市場充滿挑戰，因此我們沒有取得預期的進展。我們的招募和性別代表性基本持平。隨著市場的復甦，我們將繼續專注於創造共融環境，讓女性和所有團隊成員都能在其中成長、獲得升遷並取得事業上的成功。

儘管美光在許多性別平等產業基準（包括董事會成員、總體代表人數和擔任技術職務的女性人數）方面超過了其他公司，但我們仍有機會提高高階主管和領導職位的性別代表比例——研究表明，提高女性的地位能夠使企業受益。

據 [Accenture](#) 和 [全球半導體聯盟（GSA）](#) 的一項調查報告顯示，目前在上市半導體公司中，擔任高階主管職位的女性僅佔 13%，但研究表明，在擁有多元化領導團隊的公司中，有四分之三的公司超越財務目標和其他指標。

在 STEM 領域培養女性和女孩

在 2023 會計年度，我們致力於擴大美光的代表性 STEM 教育計畫，以覆蓋比以往更多的受眾和地區，包括針對女孩、年輕女性以及被認為非二元或性別流動者的計畫。



透過 Girls Going Tech en Español 激發靈感

2023 年 10 月，美光基金會與奧農達加社區學院（OCC）和 La Liga 合作，**歡迎雪城學區的 50 多名八年級女生**來到 OCC 園區，參加我們的代表性教育計畫 Girls Going Tech 西班牙語特別課程！Girls Going Tech en Español 消除了 STEM 教育的語言障礙，讓講西班牙語的學生看到與自己同族群的榜樣。該計畫讓學生們建立特殊的連結，並激發她們從事 STEM 職業的熱情，學生們離開時都很興奮。

Girls Going Tech

學習新技能，獲得女童軍徽章

在女童軍中，學習一項新技能通常會獲得一枚徽章！在日本廣島，美光基金會與**日本女童軍合作**，教授兩項新的 STEM 技能—二進位邏輯和機器人。

建立促進職涯發展的關係

五年來，美光不斷投資於全球女性導師計畫，這是讓 STEM 領域有才華的大學生或研究生與專業技術女性建立有意義關係的獨特機會。美光的女性主管提高了全球年輕女性對我們公司和半導體領域機會的認識。在 2023 會計年度，美光的 84 位女性導師為來自 11 個國家和 103 所不同大學的 263 名 STEM 女學生提供了支持。

增強未來領導者的能力

2022 年秋季，美光基金會資助史培曼學院（Spelman College）的第二所美光共融領導力學院，史培曼學院是一所全女性的傳統公立非裔大學院校（HBCU）。該計畫旨在培養學生的歸屬感、提升領導技能並提高工程學學位的完成率，並於 2023 年秋季迎來了第一批六名大一學生。博伊西州立大學也推出了類似的計畫。

培養女發明家

公司的專利開發小組和美光女性領導力網絡（MWLN）ERG 於 2018 年建立了女性創新網絡（WIN）計畫，鼓勵更多美光女性成為發明家。2023 會計年度，在美光提交的原始專利申請中，超過 17% 的發明人為女性。

此外，技術領導力計畫（TLP）任命了首位女性研究員 Tecla Ghilardi。研究員是在其專業

領域獲得業界承認的頂尖專家，並且在一個以上技術領域是公認的創新者。他們與多個工程設計群體合作，並指導未來的技術主管，透過合作來推動創新以達成我們技術發展藍圖的目標。Tecla 的工作重點是 NAND 單元製程研發的早期階段，她的其他職責包括研究規模調整挑戰以及製程和設計解決方案。



Tecla Ghilardi 是有史以來第一位晉升為美光研究員的女性。

促進勞動力重返職場

美光透過與 iRelaunch 和女工程師協會合作，加入了 STEM 重返職場工作團隊小組，以擴大我們的人才管道，將中斷職涯的人員納入其中。該工作團隊小組是印度美光的「新起點」重返工作計畫的補充，為所有重返職場的人員提供職涯指導。它使美光能夠與其他公司的主管進行同儕學習和社群建設。

啟動 FAME

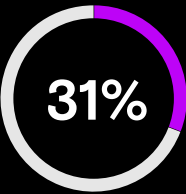
根據 McKinsey 麥肯錫 2023 年職場女性調查，處長級女性的離職率高於往年。她們的離職率也高於同級別的男性——這導致擔任高層職位的女性人數減少。有色人種女性的情況尤其如此。美光採取具體措施，在 2023 年舉辦首次活動，為女性高階主管開發人才培養管道，展現我們對支持女性高階主管的承諾。這項名為 FAME（美光女性高階主管）的活動聲勢浩大，匯聚了具有高階主管才能的現有女性和新興女性，幫助她們建立真正的聯絡，獲得真知灼見，並建立網絡以幫助更多的女性升遷至高階主管級別。



「FAME 是我們致力於女性領導力發展的基石。我相信，FAME 將成為激勵更多女性主管成長並充分發揮其潛能的典範。」

Betty Wu
AT DRAM 營運企業副總裁暨中國區負責人

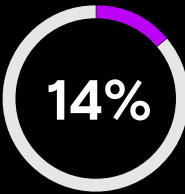
美光性別進展追蹤



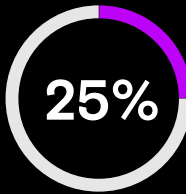
全球女性員工比例（不變）



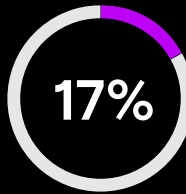
女性董事會人數比率（不變）



女性副總裁（↓ 4%）



擔任技術職務的女性（↑ 1%）



受到提名的原始專利申請女性發明人（↓ 5%）

繼續執行曼斯菲爾德規則

美光的法務部門在 2022 年獲得了曼斯菲爾德規則認證，並繼續致力於促進法律職業的多元化、平等和共融，美光法務部門很榮幸參與 2023-2025 年曼斯菲爾德規則法務部門版（MRLD）。MRLD 的靈感來源於美國國家橄欖球聯盟的「魯尼規則」和美國第一位獲得律師資格的女性 Arabella Mansfield。MRLD 的發起人 Diversity Lab 將該計畫發展為結構化的認證流程，旨在確保所有法務部門的人才都有公平、平等的機會升遷到領導職位。目前的認證流程從 2023 年 9 月 15 日開始，到 2025 年 9 月 14 日結束，該流程衡量法務部門是否將廣

泛的人才庫（包括來自歷史上代表性不足群體的人才）納入部門重要領導職位和職涯升遷機會的考慮範圍，以及在招募外部法律顧問時是否考慮這些人才。MRLD 的目標是擴大人才庫以供考慮，旨在為這些代表性不足的群體提供進入領導階層的透明途徑。美光法務部門一直希望透過參與 MRLD 等計畫，進一步推進公司的 DEI 工作，並加強公司的多元化舉措，這與公司的信念不謀而合，即致力於 DEI 可以促進美光的企業文化，在這種文化中，每個團隊成員都認為自己有受到正視、重視與傾聽的平等機會。



美光的法務團隊因其對曼斯菲爾德規則認證的支援和承諾而受到表彰。

透過技能訓練和推廣，在 STEM 領域對女性賦權

在印度，聯合國婦女署作為全球性別平等的倡導者，正在實施各項計畫，對從小就因貧困和性別歧視而無法獲得機會的最邊緣化女性賦權。

美光基金會正在與聯合國婦女署合作，啟動「在 STEM 領域對女性賦權」計畫，以激勵和支援巴拉哈特、曼德拉、丁多里

和欽德瓦拉的年輕女性追求 STEM 教育並投入 STEM 職涯發展。聯合國婦女署將與 Head Held High（HHH）合作，幫助高等教育機構（HEI）、職業教育機構和技術教育機構在部落地區提供教育訓練，以提高年輕女性的技能，使她們能夠從事有報酬的經濟活動，或對接受 STEM 領域的高等教育做出明智的選擇。

我們為所有四個地區的學生舉辦了說明會，解釋計畫的主要目標和機會，並在這些地區安排職涯輔導員，指導這些女性踏上 STEM 領域的未來之路。在整個計畫期間，年輕女性將學習數位和金融知識、軟技能和就業技能，同時她們還將尋求實習、學徒機會，並最終在 STEM 領域就業。

我們

共融共進



Dale Stump
退伍軍人員工資源團體

我們的 10 個員工資源團體

美光共融文化的核心是我們的員工資源團體（ERG）——由具有共同興趣、背景或人口因素（如性別、種族或經歷）的團隊成員組成的多元化團體。截至 2023 會計年度，我們在全球擁有 10 個 ERG，92 個分會，近一半的員工（超過 47%）至少加入一個 ERG。ERG 成員總

數比 2022 會計年度增長了 9%。所有 ERG 都具有共融性，不限制參與，並向所有人開放。在美光建立重視多元化和積極促進共融行為的工作場所方面，這些團體發揮著關鍵作用，正是這種共融行為推動我們實現突破性創新。

ERG 影響力

47%

的美光團隊成員至少屬於一個 ERG，比 2022 會計年度增長 9%

92

個 ERG 分會，分佈於 12 個國家

10K

團隊成員受到 ERG 和 DEI 計畫的影響

\$500K

透過與美光基金會合作的 Micron Gives ERG 資助計畫發放

10 個全球 ERG



亞裔美國人和太平洋島民網絡 (AAPIN)



黑人員工網絡 (BEN)



Capable



美光拉美裔專業人士 (MHP)



Mosaic



PRIDE+ Allies



Tenured & Experienced @ Micron (TE@M)



退伍軍人員工資源團體 (VERG)



美光青年領袖會 (MYP)



美光女性領導力網絡 (MWLN)



美光技術與產品執行副總裁 Scott DeBoer 和美光黑人員工網絡 ERG 成員在美光贊助的 STEM 村參加博伊西靈魂料理美食節

在全球範圍內消除 STEM 的障礙

在世界各地，我們的 ERG 成員透過為美光基金會的 K-12 計畫提供志工服務以及參加大學和各種會議活動，激發人們對 STEM 教育和職涯的熱情。ERG 成員還是最佳化美光策略夥伴關係的關鍵。例如，我們在印度、馬來西亞和新加坡的美光女性領導力網絡（MWLN）ERG 成員幫助在各自國家建立女性工程師協會分會，使美光和整個半導體產業受益匪淺。

慶祝 Capable 成為我們最大的 ERG

Capable 是美光的員工資源團體，致力於確保為有顯性和隱性身心障礙的員工提供無障礙和共融的工作場所。截至 2023 會計年度結束時，Capable 已擁有 8,100 多名成員，是目前美光最大的 ERG。Capable 倡導對身心障礙人士進行領導力和其他方面的訓練。其成員還關注如何更好地為身心障礙人士提供便利，例如啟用服務性動物、色盲眼鏡和語音文字軟體。由於採取了這些行動，美光在**身心障礙人士平等指數**上首次獲得了 100 分。



美光印度團隊成員在 HARMONY 路演上慶祝公司對多元化和共融的承諾。

滿足 LGBTQ+ 群體的獨特需求

在 2023 會計年度，美光採取多項措施以支援我們的 LGBTQ+ 團隊成員的獨特需求，包括發佈我們的第一份 **LGBTQ+ 福利指南**。

今年 2 月，美光的 PRIDE+Allies ERG 主管和 DEI 團隊接待了來自**全球共融聯盟**公司的 ERG 和 DEI 主管，舉辦了「Beyond the rainbow」論壇並進行了互動討論。論壇重點討論了 LGBTQ+ 群體面臨的最緊迫挑戰和機會。對話由 **PFLAG National** 學習與共融處長 Jean-Marie Navetta 主持。會議的成果包括為社群確立優先目標、為聯盟成員制定應對政治挑戰的指南和資訊，以及建立或更新盟友計畫。美光還贊助了與 Pride 相關的活動和遊行，其中包括我們首次贊助喬治亞州亞特蘭大市和紐約州雪城的活動。**進一步瞭解**我們的倡導和共融政策如何為我們贏得世界各地的多個獎項和認可，包括我們首次獲得 Out & Equal 頒發的 **Outie 職場卓越獎**。

與主要 ERG 合作夥伴一起促進全球福祉

美光的全球福祉團隊在全球各地與 ERG 成員合作，展示我們關懷彼此、以人為本的價值觀。我們透過各種活動培養我們的共融文化，從與美光的 Tenured & Experienced ERG 合作，在中國舉辦財務福利研討會，到與印度的 DEI 和 ERG 成員合作，舉辦 HARMONY 路演，慶祝美光的共融承諾。全球福祉團隊合作無間，確保團隊成員瞭解能夠支援其工作與生活平衡的計畫和資源。

當戰爭、立法政策或自然災害發生時，全球福祉團隊的團隊成員倡導者會立即行動起來，為我們的員工及其家人提供支援，並指導他們利用實用資源，包括與專業諮詢師舉行聆聽會，以共同緩解悲傷情緒。

透過 ERG 獎助實現本地化影響

自 2020 年以來，美光的員工資源團體（ERG）在我們的共融慈善活動中發揮了關鍵作用。美光的 ERG 與**美光基金會**合作，透過 **Micron Gives ERG 獎助計畫**，連續第四年向他們所關注社群的非營利組織集體捐贈了 50 萬美元。

今年，ERG 獲授權按國家／地區提供本地化獎助。透過在地方層級提供數額較小但意義重大的獎助，而不是在地區層級提供較少的獎助，我們的 ERG 獎助可以擴大覆蓋範圍，讓非營利組織在世界各地的社群中發揮更大的影響力。因此，在 2023 年，我們將獎助數量增加到 51 筆，獎助對象包括團隊成員工作和生活所在社群的 46 個非營利組織。透過共同努力，我們正在改變世界，豐富人們的生活，並為所有人帶來有意義的影響。

以下是我們的 10 個 ERG 及其 2023 年 Micron Gives ERG 獎助獲得者：

AAPIN

- 亞洲心理健康團體
- 南太平洋島民組織

BEN

- Barbershop Books

Capable

- 中國婦女發展基金會
- Autismo Abruzzo Onlus
- Samarthanam 身心障礙人士信託基金
- Nicolooop
- 檳城腦性麻痺（痙攣）兒童協會
- TomoWork
- 心路社會福利基金會
- 身心障礙人士權利倡導者

MHP

- 拉美裔傳統基金會
- 拉美裔獎學金基金

Mosaic

- 中國婦女發展基金會
- 塔德帕利古德姆布山教育協會（Bhushan Educational Society of Tadepalligudem）
- 日本基金會
- 麻坡市扶輪社

- Yayasan MENDAKI

- One-Forty
- 美國印地安科學與工程學會

MWLN

- 中國婦女發展基金會
- 新希望社會合作社（Cooperativa Sociale New Hope）
- 泰倫迦納邦農村發展基金會
- 日本女童軍
- 檳城科學圈：女孩從事 STEM 工作
- 新加坡崇德社：帕裡專案基金（Zonta Club of Singapore: Project Pari Fund）
- 希望花園基金會
- 婦女兒童聯盟

MYP

- 中國婦女發展基金會
- Fondazione Santobono Pausilipon Onlus
- Ashray Akruti
- Manabinominato
- 檳城科學圈
- Arc 兒童中心
- 為台灣而教（Teach For Taiwan，簡稱TFT）
- 全國少數族裔工程學研究生學位聯合會（GEM）

PRIDE+Allies

- Arcigay
- PURE 印度信託基金
- ReBit
- Omprakash
- 台灣同志家庭權益促進會
- LGBTQ+ 老人服務與促進會（SAGE）

TE@M

- 中國婦女發展基金會
- E.V.A. Società Cooperativa Sociale
- 兒童福利和農村發展整體組織（Child Welfare and Holistic Organization for Rural Development，CHORD）
- 山丹-太田川流域研究協會（Sandankyo-Ota River Basin Research Association）
- Blossom Seeds
- 華山社會福利慈善事業基金會
- 布爾朗山脈保護區（Bull Run Mountains Conservancy）

VERG

- Willing Warriors
- Wyakin Foundation

我們

滿懷激情

Julio Pineda
美光拉美裔專業人士



在我們工作和生活的社群 塑造 STEM 的未來

德意志博物館——德國慕尼黑

美光基金會與德意志博物館合作建立「Tech & Tinkering 實驗室」，讓學生們在探索物理和工程學的過程中親身體驗微電子和 DRAM。美光基金會和德意志博物館將於 2024 年繼續合作，並計畫進一步擴大活動範圍。

UNICEF——印度

透過與美光基金會的合作，UNICEF 正在加強系統方法，並以 STEM 為重點，在印度的學校培養 21 世紀的技術和創新人才。這一創新計畫包括兩個關鍵目標。第一個目標是加強 Atal Tinkering 實驗室（ATL）。卡納塔卡邦 23 個中心的 ATL 正在向 9,200 名中學生傳授設計思維和手作技能，並使他們從中受益。卡納塔卡邦政府現已劃撥公共資金，用於透過創客空間促進學校本位創新。此外，在泰倫迦納邦和卡納塔卡邦，美光基金會正資助有部落背景的女子寄宿學校（稱作 Kasturba Gandhi Balika

Vidyalaya），幫助這些學校建立 40 個低成本創客空間。這項舉措將使女孩們能夠在高中階段獲得 STEM 體驗式學習的機會，並培養她們對 STEM 的興趣和知識。第二個目標是透過「Passport to Earning」（簡稱 P2E），發展獲取 21 世紀技能的途徑。P2E 是一個電子學習平台，旨在幫助代表性不足群體中的年輕人獲得相關技能和就業知識。該計畫已幫助卡納塔卡邦的 14,500 多名年輕人透過數位生產力和金融知識課程掌握了技能，P2E 的所有使用者中有 65% 以上是年輕女性。

Milton J. Rubenstein 科技博物館（MOST）

作為美光長期承諾的一部分，美光透過慈善事業和志工服務，投資和豐富團隊成員生活和工作所在社群，公司宣佈在社群投資框架下為 MOST 提供 50 萬美元的贊助。我們投資的一個亮點是推出一項永久性的半導體展覽「DECONSTRUCTED：半導體和其他日常技術中的秘密」。

該展覽佔地 1,200 平方英尺，由四個部分組成，每部分都經過精心設計，以確保參觀者獲得最佳體驗，並促進實踐性 STEM 學習，提高 MOST 的影響力。



MOST 剪綵活動，紐約雪城

拓展農村、原住民社群和身心障礙人士的推廣活動



將晶片營擴大到愛達荷州農村地區

惠及農村學生是美光和美光基金會的首要任務。我們的方法之一是將我們的代表性教育方案從大城市帶到更多的農村地區，為孩子們消除交通不便等障礙。今年夏天，我們與愛達荷州坎寧郡的西愛達荷學院（CWI）合作，在該地區舉辦晶片營和 STEM 教育活動，吸引學生參加。註冊和交流活動以英語和西班牙語進行，如果學生及其看護人有問題或語言障礙，CWI 的翻譯團隊將協助他們進行註冊。

晶片營與坎寧郡的西愛達荷學院合作。

為中國聽障學生舉辦晶片營

2022 年，美光基金會啟動一項任務，將晶片營活動擴大到新的地區並吸引新的學生。在中國，我們做到了這兩點。在上海，我們首次為聽障學生舉辦了晶片營。我們與美光的 Capable ERG 合作，將晶片營的活動從口語翻譯成手語，並帶領晶片營參與者參觀美光，體驗科學家和工程師在半導體公司的工作。



支援美國印地安科學與工程學會

美國印地安科學與工程學會（AISES）成立於 1977 年，是一家全國性非營利組織，致力於大幅提高北美原住民居民和太平洋島民在 STEM 研究和職涯方面的代表性。

美光基金會很高興能資助 AISES 在 2023-2024 學年期間實施其「SPRK-ing Interest in Computer Science (CS) 教育計畫」。該計畫針對 PK-8 年級的美國原住民學生，但主要以中學生為主。

該計畫利用 Sphero 電腦機器人技術，在課堂上進行引人入勝的計算機科學活動。AISES 還將美國原住民文化和語言融入到電腦科學活動中。

美光今年還首次贊助 AISES 全國大會。我們的 DEI 團隊、人才招募團隊和 ERG 的成員參加了會議，提高了原住民學生對半導體職涯機會的認識。

愛達荷州懷爾德的晶片營

幫助愛達荷州拉美裔年輕領導階層高峰會將 STEM 教育帶到愛達荷州農村地區

每年，[愛達荷州拉美裔事務委員會](#)都會為拉美裔高中生舉辦年輕領導階層高峰會。高峰會在全州多個地方舉行，包括農村地區。參加活動的學生參與了與 STEM 相關的互動、實踐分組討論，提高了他們的領導技能，並在演講嘉賓的激勵下追求他們的領導之旅。學生們還可以參加大學博覽會、申請獎學金、與所在社群的雇主交談，並瞭解他們未來的大學生活。

我們
敢於冒險

Cynthia Atanga
黑人員工網絡



我們與多元化金融機構合作進行投資

美光相信，我們豐富所有人生活的願景包括與金融機構合作進行意向投資，致力於為資源不足的社群提供資金和金融服務。這些投資對代表性不足社群的經濟狀況產生倍增效應。它們還有助於促進華爾街的多元化。

在 2023 會計年度，我們實現了將多元化金融機構管理的固定收益投資增加至 7.5 億美元的目標。

美光還成為**白宮經濟機會聯盟**的創始成員，該聯盟採用公私合作模式，致力於釋放有色人種社群、低收入社群、農村地區和其他歷來資源不足的社群的潛力。在聯盟的 12 家創始公司中，美光是唯一一家半導體公司。

在 2023 會計年度，美光還指定多元化金融機構作為承銷商，發行了 35 億美元的債務。

這些努力與美光的 DEI 承諾相一致，即投資於多元化金融機構，確保代表性不足的社群獲得資金。

美光承諾將 2,000 萬美元 存入社群發展金融機構（CDFI）



我們

鼓舞人心

Teh Lai
Mosaic



建立多元化的供應商生態系統

在建立強大和永續發展的供應商生態系統過程中，美光採用四管齊下的策略，並重點關注以下影響支柱。

第一個支柱是直接影響，包含美光直接進行的採購，並包括我們的端到端採購流程以及支援和管理我們工作的系統、工具和政策。例如，用於識別多元化企業的資料庫工具、用於衡量競標共融性的採購平台，以及確保在新採購中優先考慮多元化企業的政策。

第二個支柱是間接影響。作為半導體產業的全球領導者，美光在龐大的供應鏈生態系統中具有重要影響力，這也是我們積極鼓勵供應商制定自己的供應商多元化計畫的原因。我們與供應商一起設定目標，幫助他們構建自己的能

力。我們透過供應商記分卡等績效管理流程對供應商進行問責。透過與供應商合作制定供應商多元化計畫，並努力讓多元化企業參與履行美光合約，我們成功擴大影響力，並為二級及以上級別的供應商創造更多機會。

第三個支柱是生態系統影響。為了促進商業生態系統，讓多元化企業得以發展壯大，我們投資於國家和地方層面的夥伴關係，透過增加機會、能力建設、宣傳和訓練，支援多元化企業的成長和成功。美光是全國少數族裔供應商發展委員會、WEConnect International、全國LGBT 商會、美國黑人商會、全國女性商業企業委員會和 Disability:IN 的光榮成員。當地合作夥伴也幫助我們在美光營運所在的社群宣傳美光策略。

2023 年，美光與合作夥伴 Disability:IN 和全國 LGBT 商會一起，榮獲 WEConnect International 頒發的全球頂級供應商多元化與共融冠軍白金獎。該獎項旨在表彰在美國以外地區與女性經營的企業合作的全球 15 強企業。

第四個支柱是產業影響。美光是 SEMI 製造業所有權多元化工作組的聯合主席，我們在該工作組中與同儕、客戶和供應商合作，開發最佳實踐，在全球供應鏈中提升意識並推動採納。

在美光，我們瞭解採購決策對業務和社群產生的集體影響。我們認識到，公司和合作夥伴應對積極豐富所有人生活的承諾和業務決策共同承擔責任，因為我們業務的成功和復原力與我們供應鏈的多元化和共融密切相關。

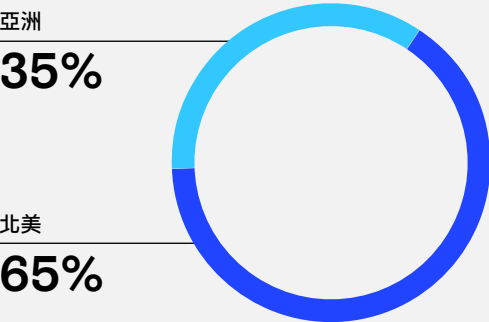
2023 會計年度對多元化供應商的支出

● 1 級
● 2 級



支出範圍：1 級和 2 級多元化供應商支出。
1 級：美光直接向其採購的多元化企業。
2 級：美光的 1 級供應商向其採購的多元化企業。

按地區劃分的 1 級支出



1 級支出的地域細分；35% 發生在亞洲。

美光始終選擇最合格的供應商以滿足業務需求。

我們 合作無間

Ariela Gruszka
美光拉美裔專業人士

Swetha Sridharan
美光女性領導力網絡



我們的策略 夥伴關係

多年來，我們與這些合作夥伴建立了重要的關係，他們提供關鍵的意見回饋、研究和見解，幫助美光推動 DEI 計畫向前發展。

全球共融聯盟

ASPIRE PAC

Blue Sky Institute

BOLD PAC

Catalyst

CEO Action for Diversity & Inclusion

CenterState CEO

中國殘疾人聯合會

國會黑人黨團研究所

國會西班牙裔黨團研究所

DRR Advisors

Disability:IN

Empire State Development

Equality PAC

未來人才創新聯合會

全球女性創新網絡

全球半導體聯盟

Grace Hopper 系列活動

HBCU Partnership Challenge

人權運動組織

愛達荷州製造業聯盟

愛達荷州人力發展委員會

INROADS

紐約中部
製造商協會

全國 LGBT
商會

國家科學基金會

美國黑人工程師協會

STEM = 科學、技術、工程與數學

Out & Equal

OUT JAPAN

SEMI 基金會

新加坡婦女組織理事會

西班牙裔專業工程師協會

女性工程師學會

STEMM 機會聯盟

雪城大學的德安尼羅退伍軍人和軍人家
庭研究所 (IVMF)

技術責任聯盟——阿斯彭研究所

Tent Partnership for Refugees

The Valuable 500

Yayasan MENDAKI

Year Up

我們 廣獲讚譽

Rachel Burkett
亞裔美國人和太平洋島民網絡



我們獲得的全球獎項

在我們的多元化、平等和共融發展歷程中，我們透過調查以及獲得競爭性的企業和個人獎項來衡量我們的努力。我們還被列入由第三方組織編制的多個評級和排名榜單，這些組織會對公司在這些領域的表現進行評估。

2023 會計年度，我們榮幸地獲得了十多個獎項，包括首次獲得身心障礙人士平等指數最高分，該指數旨在表彰致力於建立共融和無障礙工作場所的組織。我們還因共融的 LGBTQ+ 工作場所實踐獲得了多個獎項，包括連續第三

年獲得人權運動頒發的平等 100 獎，以及在日本、印度和台灣獲得的類似獎項。我們還獲得了 Out & Equal 頒發的 Outie 職場卓越獎。

我們還榮幸地被評為軍人友善雇主，我們獲得的榮譽包括我們對退伍軍人、軍人配偶、供應商多元化的承諾，以及美國勞工部頒發的 HIRE Vets Medallion 白金獎章。

最後，在 2023 會計年度，美光有多位個人因致力於建立共融文化或推動我們的技術發展而獲得表彰。副總裁暨多元化共融長 Fran Dillard

入選「2023 年多元化共融領域最具影響力高階主管」名單，資深處長 Kia Hiang Tan 被評為全球多元化 15 佳冠軍。美光 DRAM 產品工程副總裁和 PRIDE+Allies 員工資源團體的執行聯合發起人 Debra Bell 被評為 2023 年 LGBTQ+ 優秀高階主管。資深助理總法律顧問 Anne-Marie Dega 獲企業法律顧問協會山西聯盟分會評為「年度最佳盟友」。美光全球前段採購副總裁 Thy Tran 被全球半導體聯盟評為 2023 年影響力女性新秀獎，而資深設計工程師 Navya Sri Sreeram 則入圍 GSA 新秀獎的「願望清單」。



美光 PRIDE+Allies ERG 成員獲得 Out & Equal Outie 職場卓越獎



Thy Tran 榮獲 GSA 影響力女性新秀獎

獎項與夥伴關係



附錄

資料字典

本報告涵蓋美光的全球業務。大多數員工資料均以我們的全球職員人數資料為基準，其中包括截至 2023 會計年度（FY23）年底的代表性資料。其他資料來源包括員工資源團體的美光技術團體資料。美光基金會是一個獨立的法律實體，其會計日曆與 Micron Technology 不同——從 2023 年 1 月至 12 月。美光基金會的

資料來自其獨立系統。美國種族和族群類別遵循美國公平就業機會（EEO-1）報告指南中使用的定義。資料包括所有正式團隊成員，無論其休假狀態如何。不包括承包商和實習生。多元化、平等和共融（DEI）資料手冊規範了我們的資料收集流程，並已由第三方 Buck 進行審查。Gallagher Company 是一家集人力資源、

養老金和員工福利諮詢、技術和管理服務於一體的公司。我們剔除了不具有統計意義的自我報告資料的披露，包括相互交織性、LGBTQ+ 和身心障礙人士。如欲全面瞭解美光更廣泛的環境、社會和政府承諾，請參閱我們的[永續發展](#)網頁。

指標	說明
亞裔	具有遠東、東南亞或印度次大陸任何民族血統的人。
黑人	具有非洲黑人種族血統的人。
董事會	這些是美光董事會的八名成員。董事會成員的種族和族群包括亞裔、黑人、拉美裔、兩個或更多種族、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民以及白人。兩個或兩個以上種族是指自我認同下列類別屬於一個以上的人：白人（非拉美裔）、黑人、拉美裔、亞裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民。
多元化金融機構	由至少 51% 的少數族裔擁有、管理和控制的公司，涉足金融服務領域的廣泛業務，包括銀行、信託公司、保險公司、經紀公司和投資經理。
多元化供應商	由歷史上代表性不足群體的一名或多名個人、女性、身心障礙人士、LGBTQ+ 個人和退伍軍人擁有多數股權的公司。美光與供應商所在國家／地區的認證標準保持一致。
工程師	所有在技術工程工作級別框架內的團隊成員。
有經驗的新進人員	有工程領域或專業等級及以上工作經驗的團隊成員。
全球技術職女性比例	擔任技術職角色的所有人力級別的女性構成。
全球女性整體比例	所有人力級別的女性構成。

指標	說明
全球人力組成	各級人力的性別和族群構成。
拉美裔	古巴人、墨西哥人、波多黎各人、南美洲或中美洲人，或其他西班牙文化或血統的人，不分種族。
主管	領導一個團隊（包括高階主管和副總裁）的所有團隊成員。
少數族裔服務機構	根據立法或少數族裔學生入學比例這兩個標準中的一個而被歸類為少數族裔服務的高等教育機構。
美洲原住民或阿拉斯加原住民	具有北美洲和南美洲（包括中美洲）任何原始民族血統，並維持部落關係或在社群中生活的人。
夏威夷原住民或太平洋島民	具有夏威夷、關島、薩摩亞或其他太平洋島嶼任何民族血統的人。
大學應屆畢業生新進人員	大學應屆畢業的團隊成員，畢業後到開始任職於美光的時間少於或等於兩年。
非技術職	其工作職責包括非技術職位角色或管理非技術職位角色的所有團隊成員。
高階主管	具有全球工作結構（GJS）等同於處長或更高層級（包括副總裁）的所有團隊成員。
技術職	其工作職責包括技術職位角色或管理技術職位角色的所有團隊成員。
技術領導力計畫（TLP）	技術領導力計畫工作級別框架內的所有團隊成員
兩個（含）以上種族	具有以下一種以上身分的人：白人（非拉美裔）、黑人、拉美裔、亞裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民。
美國種族／族群	自願揭露其種族和族群身分的美國人才隊伍構成，包括亞裔、黑人、拉美裔、兩個或更多種族、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民以及白人。兩個或兩個以上種族是指認同以下一個以上類別的人：白人（非拉美裔）、黑人、拉美裔、亞裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民。
代表性不足群體	具備以下一個或多個多元化屬性的團隊成員。全球：女性和身心障礙人士；僅限新加坡：新加坡馬來人；僅限美國：退伍軍人、拉美裔、黑人或非裔美國人、兩個或多個種族，或其他代表性不足的種族／族群。
退伍軍人	自願認定為受保護或未受保護退伍軍人的美國人才隊伍構成。
副總裁	具有全球工作結構（GJS）副總裁級別的所有團隊成員。
白人（非拉美裔）	具有歐洲、中東或北非原始民族血統的人。

資料表

由於四捨五入，百分比總計可能不是 100。

按地區人數統計

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞洲	74%	78%	78%
美洲	24%	21%	20%
歐洲	2%	2%	2%

全球女性比例

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
女性	30%	31%	31%
男性	70%	69%	69%

在全球聘僱代表性不足群體

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
有經驗的新進人員	34%	35%	31%
大學應屆畢業生（NCG）	45%	42%	43%

全球女性分組比例

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
董事會	50%	50%	50%
副總裁	17%	18%	14%
高階主管	15%	17%	17%
主管	18%	20%	21%
技術職	23%	24%	25%
非技術職	56%	55%	54%

美國退伍軍人

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
退伍軍人	7%	9%	9%

新加坡馬來人

	2022 會計年度	2023 會計年度
新加坡馬來人	5%	4%

美國種族／族群

整體

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	23%	27%	28%
黑人	3%	4%	4%
拉美裔	4%	5%	4%
其他代表性不足種族／族群	1%	1%	1%
兩個（含）以上種族	2%	2%	2%
白人	63%	57%	56%
未知	4%	5%	6%

副總裁

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	33%	33%	34%
黑人	2%	2%	2%
拉美裔	0%	1%	2%
其他代表性不足種族／族群	0%	0%	0%
兩個（含）以上種族	2%	3%	2%
白人	59%	57%	56%
未知	3%	4%	3%

高階主管

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	27%	30%	29%
黑人	1%	1%	2%
拉美裔	2%	2%	3%
其他代表性不足種族／族群	0%	0%	0%
兩個（含）以上種族	2%	2%	1%
白人	65%	61%	59%
未知	3%	4%	6%

主管

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	23%	26%	27%
黑人	2%	2%	2%
拉美裔	3%	3%	3%
其他代表性不足種族／族群	0%	1%	1%
兩個（含）以上種族	2%	2%	2%
白人	67%	62%	59%
未知	4%	5%	6%

技術職

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	24%	28%	29%
黑人	3%	4%	3%
拉美裔	4%	5%	4%
其他代表性不足種族／族群	1%	1%	1%
兩個（含）以上種族	2%	2%	2%
白人	62%	56%	55%
未知	4%	5%	6%

非技術職

	2021 會計年度	2022 會計年度	2023 會計年度
亞裔	16%	20%	21%
黑人	5%	6%	6%
拉美裔	5%	5%	5%
其他代表性不足種族／族群	1%	1%	1%
兩個（含）以上種族	3%	2%	2%
白人	68%	62%	61%
未知	3%	4%	5%



本報告包含前瞻聲明，其中涉及許多風險和不確定因素。此類前瞻聲明可以透過諸如「目標」、「承諾」、「預計」、「期望」、「打算」、「保證」、「致力於」、「計畫」、「機會」、「未來」、「相信」、「目的」、「按計畫進行」、「估計」、「繼續」、「可能」、「也許」、「將會」、「將要」、「應該」、「可以」等詞語以及此類詞語的變體和類似表述來識別。但是，沒有使用這些詞語或類似表達方式並不意味著聲明不是前瞻聲明。具體的前瞻聲明包括但不限於與我們的 DEI 承諾和我們實現這些承諾的計畫有關的聲明。這些前瞻聲明受到許多風險和不確定性因素的影響，可能導致實際情況出現重大差異。請參閱我們向美國證券交易委員會提交的文件，包括 10-K 表上的最新年報和 10-Q 表上的最新季報。這些文件包含並確定了可能導致我們實際結果與這些前瞻聲明中的結果存在實質性差異的重要因素。儘管我們相信前瞻聲明中反映的期望是合理的，但我們不能保證未來結果、活動等級、業績或成就。我們沒有義務更新任何前瞻聲明以使這些聲明符合實際結果。

© 2024 Micron Technology, Inc. 保留所有權利。資訊、產品和／或規格若有變動，恕不另行通知。美光、美光標誌及其他所有美光商標皆為 Micron Technology, Inc. 資產。其他所有商標皆屬其各自擁有者所有。

micron.com/dei