

# For All

2021 年 DEI 年度報告



Diversity  
Equality  
Inclusion



# 目錄

年度回顧	3
所有人的代表性	7
所有人的薪酬平等和 包容性福利	23
包容所有人	28
所有人的社會正義	43
所有人的機會	47
Micron Gives	52
獎項和夥伴關係	54
附錄	57





# 年度回顧





## 讓自己承擔責任

### 總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 的話

在 43 年歷史中，美光已發展成為一家國際企業，全球共計 43,000 位團隊成員，超過 47,500 個終身專利，而 2021 會計年度營收為 277 億美元。這個成就奠基於我們的人才，他們每天將各式各樣的觀念和經驗帶進工作中，為所有人提供創新發想。團隊成員必須感覺受到正視、傾聽、重視與尊重。營造這樣的環境需要我們所有人（特別是我們的主管）都負起責任，為此承擔責任。

四年來，我們公開分享 DEI 報告中的關鍵資料與觀點，進而確認我們對多元、平等與包容 (DEI) 的深度全球承諾。今年，我們更進一步，首次公開揭露我們的[公平就業機會 \(EEO-1\) 第一部份多元化資料](#)，以及[EEO-1 第二部分薪資資料](#)。我們希望能藉此鼓勵其他同業採取相同行動。

除了把六大 DEI 承諾的責任分配給特定主管，我們也將 DEI 目標加入所有團隊成員和高階主管的年度獎勵計畫目標。這是首次把團隊成員和高階主管薪酬與美光的整體 DEI 目標和承諾相互連結。這些目標包括我們努力增加代表性不足群體的代表性、實現全面同酬，並在參與度調查中提高我們的包容指標分數。我們尤其引以為傲的是，99.9% 的團隊成員完成了包容盟友培訓課程，這是由我們各種員工資

源團體 (ERG) 所研擬和帶領的課程。事實上，我們有數千名團隊成員完成了一種以上的課程，展現出對成長思維和積極盟友關係的承諾。我們共同努力，幾乎完成了所有目標。

在持續受到疫情影響的艱難一年裡，我們很欣慰能找到支持全球團隊成員的職涯和福祉的方法。我與愛達荷州總部公司的其他執行長合作，[表揚同志驕傲月](#)並支持所有團隊成員享有平等權利。在亞洲，我們慶祝了五個 PRIDE+Allies ERG 分會的成立，有 1000 多名團隊成員參加。我們的女性創新 (WIN) 計畫自 2018 年以來，讓每年美光原始專利申請中的女性發明家人數增加了一倍。

我們也採用了 DEI 角度來檢視我們如何參與和回饋社群。比方說，我們在印度募集超過 130 萬美元，資助社群應變 Delta 變種病毒而急轉直下的 COVID-19 疫情。這些資金來自美光基金會補助款和團隊成員對 Micron Gives 計畫的捐款。

我們在 DEI 之旅的一個關鍵體認就是，我們無法獨自解決這些挑戰；而這就是我們參與更多全球策略夥伴關係的原因。例如：我們加入了[全球包容盟友 \(Alliance for Global Inclusion\)](#)，和同業一起合作，解決半導體業中的多元化問題。我們也成為[Disability:IN](#) 和 [Valuable 500](#) 成員，深入瞭解如何超

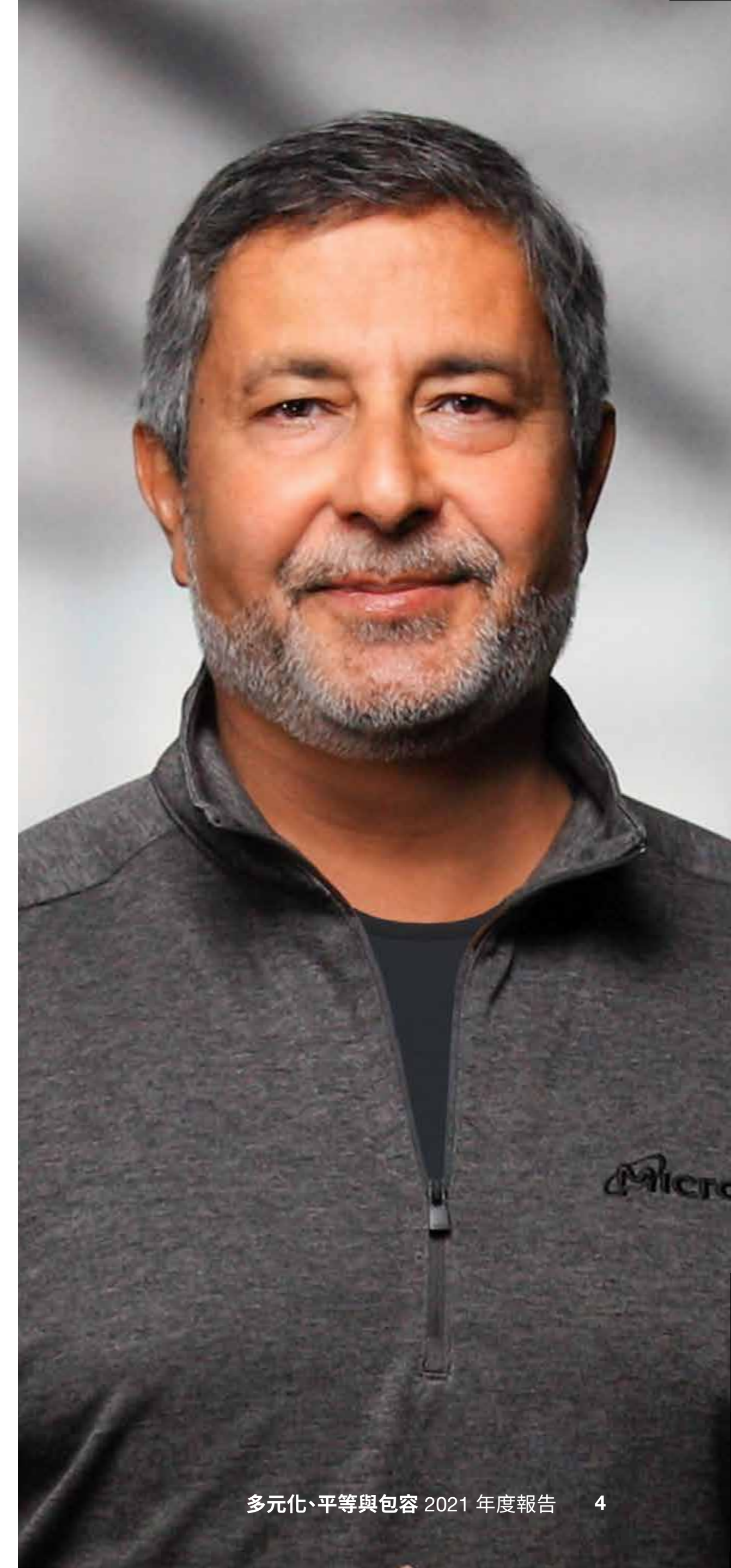
越身心障礙，賦予團隊成員各種能力，使其能夠使用我們的設施，並使用新的工作方式，充分發揮他們自己的能力。我們也與 [Out & Equal](#) 合作，幫助我們結合並促進最佳實踐，培養自認為 LGBTQ+ 身分的團隊成員的發展。

我們在這些前所未有的時期獲得卓越的業績，且更加強大。當然，我們眼前還有許多任務待完成，在長期 DEI 承諾上還有更多工作要做，但我相信，2022 年會是美光、團隊成員和工作與生活的社群實現新里程碑的一年。



Sanjay Mehrotra

總裁暨執行長





## 深度永續的承諾

### 人資長 April Arnzen 的話

美光要對所有人實現多元化、平等和包容 (DEI) 的強烈承諾，為我們如何經營企業、連結 43,000 名團隊成員以及參與我們生活和工作的 17 個國家的社群奠定了基礎。此承諾也需要大膽的行動和持續堅持。我很榮幸在本次的第四屆 DEI 年度報告中分享我們的成就。

由於 DEI 對我們工作和支援團隊成員的方式非常重要，我們在 2020 年提出了[六大 DEI 承諾](#)，由我們的高管團隊成員負責和支援。這些領導者會負責確保團隊共同讓員工團隊多元化、推動平等薪資和福利、加強我們的包容文化，並為所有人創造平等的話語權。

我們幾乎達成設定的每個目標，並且在所有 DEI 社群均獲得的重大進展，我們引以為豪。三月份，我們為所有代表性不足群體[提供了全面的全球同酬](#)，消除了美國退伍軍人、黑人或西班牙裔/拉美裔團隊成員，以及全球身心障礙人員和女性在總薪酬（包括底薪、現金獎勵和股票獎勵）上的統計顯著差異。我們在與不同金融機構合作進行現金管理、新增與多元供應商的代表性和支出等都超越了目標。我們發展了包容文化，讓員工資源團體的會員人數加倍，全球增加了 20 個分會並且形成了新的 ERG 團體——[亞裔美國人和太平洋島民網路 \(AAPIN\)](#)。我們把 ERG 和業務相互連結。我們首次的 ERG 高峰會授權 ERG 領導者部署一流的策略模式，設定並實現專注於 4C 的目標：社群 (Community)、職涯 (Career)、商業 (Commerce) 和文化 (Culture)。該模式為與美光基金

會的合作提供了資訊，在其中，我們的 ERG 共同獲得 50 萬美元，配發給使命與其分會一致的非營利組織。非營利組織收到這些由團隊成員表達意見後產生的補助款都非常感動。

關於我們如何成功以及何處需要更加努力，我們從中學到了許多。代表性就是一個顯著的例子。我們在全球各級團隊中提升了女性代表性，我們在印度、馬來西亞和台灣的廠區目前都超越了半導體業女性代表性的基準。我們在聘用多元化背景員工方面也保持領先——二月時，我們的董事會實現了 50% 的女性代表，以及 60% 以上的種族和性別多元化。這些成果代表，在納斯達克股票市場有限責任公司於 2021 年 8 月宣佈董事會多元化規則之前幾個月，我們就超越了他們設定的這個目標。但我們的種族和族群多元化維持穩定，表示我們還可以做更多的事情來吸引、和聘僱並留住團隊中這些代表性不足團體的人員。

我們在反思取得的成就時，也會繼續要求自己承擔更多的責任。我們計畫與半導體行業的同業公司合作，並支持 DEI 中相同的機遇和挑戰計畫，進而發揮領導作用。這項工作至關重要且源於我們的堅實信念，相信 DEI 能激發創新，促進公司使命，提高市場競爭力，而且是所有人應該做的事。



April Arnzen  
人資長





# 美光六大 DEI 承諾

我們去年針對多元化、平等和包容 (DEI) 制訂的六項大膽全球承諾，已經融入我們的業務。我們將其策略和執行的責任分配給高階主管團隊，並讓世界各地的團隊成員努力實現這些承諾。我們知道，為了推動真正符合美光公司堅韌和以人為本價值觀的強大變革，領導者和團隊成員都必須共同參與其中。雖然我們已經完成了大部分承諾，但還有更多的工作要做。為了延續這股動力，我們正加重對 2022 會計年度這些相同承諾的關注。

在這份報告中，我們會深入討論完成的事項以及未來的任務。以下是簡要概述。

	1	2	3	4	5	6
<b>我們的承諾</b>	增加代表性不足群體的代表性 <sup>1</sup>	推動平等薪資和包容性福利。	強化我們的包容文化。	提倡種族與 LGBTQ+ 平權。	聯合不同的金融機構進行現金管理。	增加多元化供應商的代表性和支出。
<b>執行負責人</b>	<b>Scott DeBoer</b> 技術和產品執行副總裁	<b>Sumit Sadana</b> 執行副總裁暨業務執行長	<b>April Arnzen</b> 資深副總裁暨人資長	<b>Joel Poppen</b> 資深法律事務副總裁、法律總顧問暨企業秘書	<b>David Zinsner</b> 執行副總裁暨財務長	<b>Ben Tessone</b> 企業副總裁暨採購長
<b>狀態</b>	■	●	●	■	●	●
<b>2021 會計年度關鍵成就</b>	2021 會計年度，美國種族/族群的代表性維持不變，但少數族群的新進員工代表性增加了 <b>5.4%</b> ，少數族群的大學應屆畢業生代表性則增加了 <b>7.3%</b> 。  女性副總裁的代表性增加了 <b>2.5%</b> 。	在所有團隊成員的底薪、現金獎勵和股票獎勵等員工薪酬總額中，我們實現了 <b>全面的全球薪酬公平</b> 。	全球團隊成員有 <b>99.9%</b> 完成了一或多項 <b>包容盟友</b> 培訓課程。  我們的包容指標得分為 <b>85%</b> ，比 2020 會計年度提高了 7 個百分點。	我們為 <b>社會正義委員會</b> 奠定了五個重點領域，致力於以下領域的平等： <ul style="list-style-type: none"><li>經濟</li><li>教育和工作場所</li><li>科技</li><li>公民</li><li>環境和健康</li></ul> 我們也提供 <b>290 萬美元</b> 來支持種族和 LGBTQ+ 主張。  美光 PAC 承諾接下來三年要捐款 <b>10 萬美元</b> 給 PAC，資助多元背景的國會候選人。  我們向猶他州李海及維吉尼亞州馬納薩斯當地警察和市政府員工提供了 DEI (多元、平等、包容) 培訓。	我們超越目標，將 <b>3% 的現金投資</b> 投入多元化金融機構中，並提高向多元化供應商採購的年度支出。	我們對多元化供應商的年度支出：從 2020 會計年度的 1.04 億美元增加到 <b>3.32 億美元</b> <sup>2</sup> 。 <ul style="list-style-type: none"><li>第一級開支為 2.12 億美元<sup>3</sup></li><li>第二級開支為 1.20 億美元<sup>4</sup></li></ul>
<b>2022 會計年度重點</b>	繼續側重於包容聘僱	探索其他讓我們的福利惠及人人的方法	留任並提升代表性不足群體的團隊成員	將社會正義委員會轉型為諮詢委員會	在 2022 會計年度把現金投資增加為 5 億美元	增加並促進多元供應商的機會

● 符合進度      ■ 需要注意

<sup>1</sup> 代表性不足團體的定義已列入[資料字典](#)。  
<sup>2</sup> 支出範圍：1 級和 2 級多元化供應商支出。  
<sup>3</sup> 美光向多元化第 1 級供應商 (1 級) 進行採購。  
<sup>4</sup> 美光在多元化供應商方面的供應商開支，直接關係到美光的採購訂單或合約，美光在其中有營運影響力或控制 (「2 級」)。



# 所有人的 代表性



# 承諾 1: 增加代表性不足群體的代表性。\*

## 代表性概述

我們在 2021 會計年度 (FY21) [增加了全球代表性不足群體的聘僱](#)，但我們也面臨更多代表性不足群體成員流失的情況。科學、技術、工程和數學 (STEM) 領域的人才競爭激烈。招募亦取決於 STEM 領域大專院校在學生的群體構成，其中種族/族群學生明顯代表性不足。美光正在努力為半導體業發展 STEM 管道，本報告稍後會[說明我們的工作](#)。我們也知道，要

留任代表性不足群體的團隊成員，需要我們創造一種包容所有人的文化，讓每個人都感覺受到正視、傾聽、重視與尊重。我們在關於[加強包容文化的承諾一節中討論了我們所做的包容相關努力](#)。

## 2021 會計年度，按地區人數統計

我們在全球擁有 43,000 名團隊成員，我們希望每年增加代表性，直到達成或超過市場可提供的人才為止。我們致力於透過包容招募計畫，推動聘僱更多元

化的員工。當然，我們一定會聘僱最合格的候選人。可以確定的是，任何人在美光工作時，都不會因為任何原因而獲得不公平的優勢或優惠待遇。



「美光身為 17 個國家的半導體和儲存解決方案的全球領導者，我們努力發展多元化的員工團隊，正如我們生活和營運的世界一樣。不同的聲音會帶來更多的想法，帶來更偉大的創新、更優秀的決策和更強大的公司。我們的理想目標是讓員工構成能反映市場上現有代表性不足的人才。我們還未達到這個目標。在 2021 會計年度，我們的整體代表性不足人口與 2020 會計年度保持一致，但我們在所有職業群體中都發現女性人數有所增加。我們將運用堅韌價值來讓美光實現多元化和更具代表性，就像我們運用這個價值來實現我們的技術里程碑一樣。\*」

—— 技術和產品執行副總裁 Scott DeBoer，執行負責人

## 2021 會計年度，按地區人數統計

### 歐洲

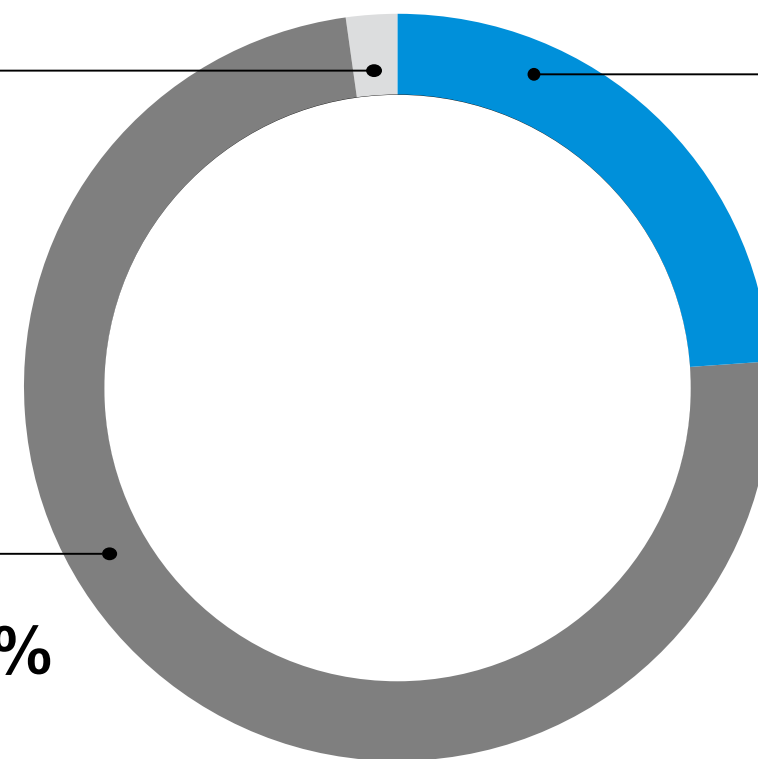
2021 會計年度: 2%  
2020 會計年度: 2%  
2019 會計年度: 2%

### 美洲

2021 會計年度: 24%  
2020 會計年度: 27%  
2019 會計年度: 26%

### 亞洲

2021 會計年度: 74%  
2020 會計年度: 71%  
2019 會計年度: 72%



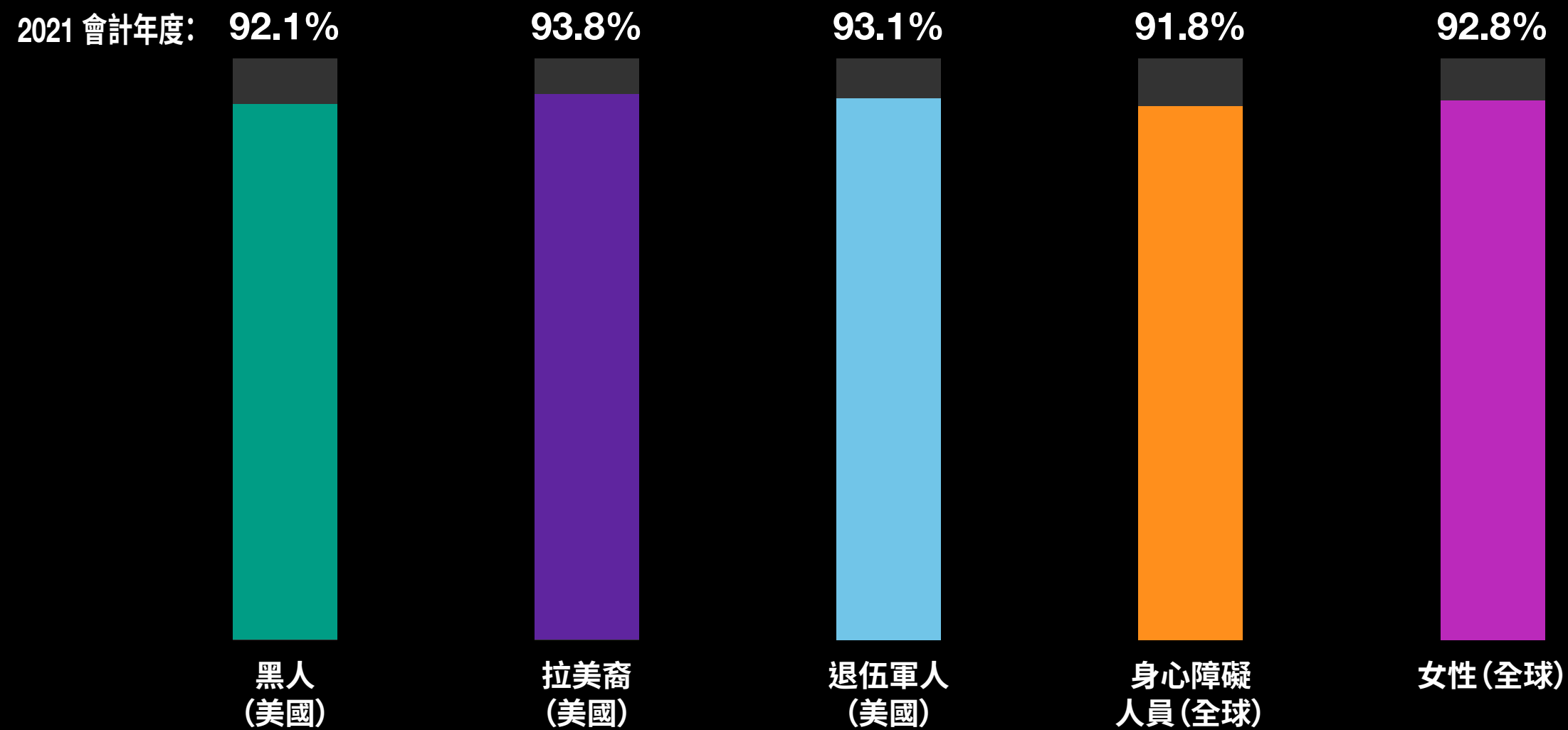
\* 明確來講，這並不是配額，而是一種保證我們的勞動力能代表全球社群的承諾。我們希望建立一個多元化的人才庫，並聘用最好的人選。這個有抱負的承諾並不會影響或涉及我們的錄用選擇。美光在我們的目標上永遠不會妥協，空缺職位只會錄用最好的應聘候選人。



### 留任

為了協助美光更加瞭解自身代表性的機會，我們正積極記錄留任資料。我們務求留住所有人才，方能實現我們的企業目標。我們不僅必須留住代表性不足群體中的人才來實現我們的代表性目標，這種思維多元化亦有助於我們發展更好的構想和解決方案。為了提高透明度，我們首次揭露這些資料，並承諾在今後的報告中分享這些資料。

### 代表性不足群體人才的留任\*



我們希望每年增加代表性，直到我們達到或超越市場可提供的人才為止。



# 包容聘僱

增加代表性的關鍵在於我們對遵守包容招募方式的承諾，確保這會是在全球各地經營的方式。我們在 2020 會計年度開始引進這個方式，並在 2021 會計年度看到幾個計畫的發展，進而增加代表性不足群體的聘僱人數。我們在我們尚未留意的地方尋找人才以擴大候選人庫。當然，我們會確保名單中只有合格的候選人，無論他們是否來自代表性不足的群體，我們只會選擇並聘用最好的人選。

## 引進候選人盟友

我們在 2021 會計年度採取動作，透過引進候選人盟友，避免在招募過程中出現無意識的偏見。我們已經從世界各地的員工資源小組 (ERG) 中培訓了 585 名候選人盟友，讓他們參與面試過程並代表美光的文化和價值觀。候選人盟友不僅會面試候選人，也會積極參與面試後的討論，以傾聽並幫助我們避免無意識的偏見。候選人盟友是促進公平和公正的候選人遴選過程的重要資源。我們還使用人工智慧 (AI) 技術協助草擬職務說明，在最初的履歷審查過程中刪除可識別身分的資訊，並擬出多元的候選人名單。

## 獎勵多元推薦

我們加強了推薦獎金計畫，只要團隊成員推薦來自代表性不足群體的成功候選人，我們便會提供更高的獎金。2012 會計年度，我們透過該推薦計畫從代表性不足的群體中招募了 250 多名候選人。

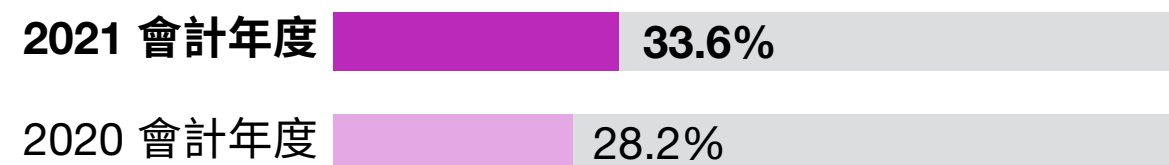
## 發展夥伴關係，找到適合的大學應屆畢業生

我們在世界各地建立了重要夥伴關係，幫助我們聘僱大學應屆畢業生中的代表性不足群體。[深入瞭解](#)。

## 在全球聘僱代表性不足群體

有經驗的新進人員

上升 5.4%



大學應屆畢業生 (NCG)

上升 7.3%



\* 請至[資料字典](#)查詢定義。

## 焦點

# 候選人盟友



「身為候選人盟友，我會幫助確保當事人受到公平對待，並確保候選人將會在美光受到尊重和重視。」

— Dee Mitchell，  
候選人盟友



「確保每個候選人都獲得公平的代表性，讓我們在美光的團隊更強大。」

— Greg Kahla，  
候選人盟友



「我有機會擔任美光的價值、文化和福利的大使。」

— Shumin Yeo，  
候選人盟友



## 董事會多元化的領導者

一份由董事多元化盟友 (Alliance of Board Diversity) 和 Deloitte 顧問公司聯合執行的近期研究發現，女性和種族/族群少數群體在《財富》500 強企業董事會委員中佔了大約 38% 的比例。為增加其交易所上市公司的董事會委員的多元化組成，美國納斯達克股票市場有限責任公司於 2021 年 8 月推出了董事會多元化規則。這項規定要求納斯達克上市公司至少要有兩名的多元背景董事 (至少一名女性和一名人數代表性不足社群的成員)，否則須解釋為什麼無法達到此要求。

美光在這個規定生效之前就已經超越了這項要求。2021 年 2 月，我們增加了董事會委員中女性和代表性不足社群成員的代表性。納入性別和種族/族群後，我們的董事會多元化代表性目前超過 60%\*。美光也有一位董事是美國退伍軍人，儘管此身分尚未納入根據新納斯達克規則的多元化報告中。

董事會成員也積極參與我們的多元化、平等和包容 (DEI) 旅程。他們與 ERG 一起參加了退伍軍人節和國際婦女節小組。

2021 會計年度，在任命 [Linnie Haynesworth](#) 擔任董事會成員後，董事會的女性代表比例達到 50%。同時，她也是我們的第一位非裔美國人董事會成員。成為董事會多元化的領導者令我們深感驕傲，並將探索如何在未來繼續董事會多元化。

美光在公司上下管理 DEI 行動計畫，監督範圍從 DEI 團隊延伸至資深高階主管，並在最高級別延伸至美光董事會。董事會監督亦監控美光 DEI 策略的發展和整合，並定期審查 DEI 績效。

### 焦點



「我從未後悔和領導者一起捍衛自己的權利，我也從未後悔捍衛他人的權利。」

——Linnie Haynesworth，  
新任董事會成員



「所有服過役的人都知道，服兵役會發展出一套非常強大的技能和個人特色。我們學習如何領導、激勵、管理和提出成果。」

——Richard Beyer，  
董事會成員暨美國退伍軍人

\* 備註：董事會成員種族與族群包括：亞洲人、黑人、拉美裔、兩個或多個種族、美國原住民或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島嶼住民以及白人。

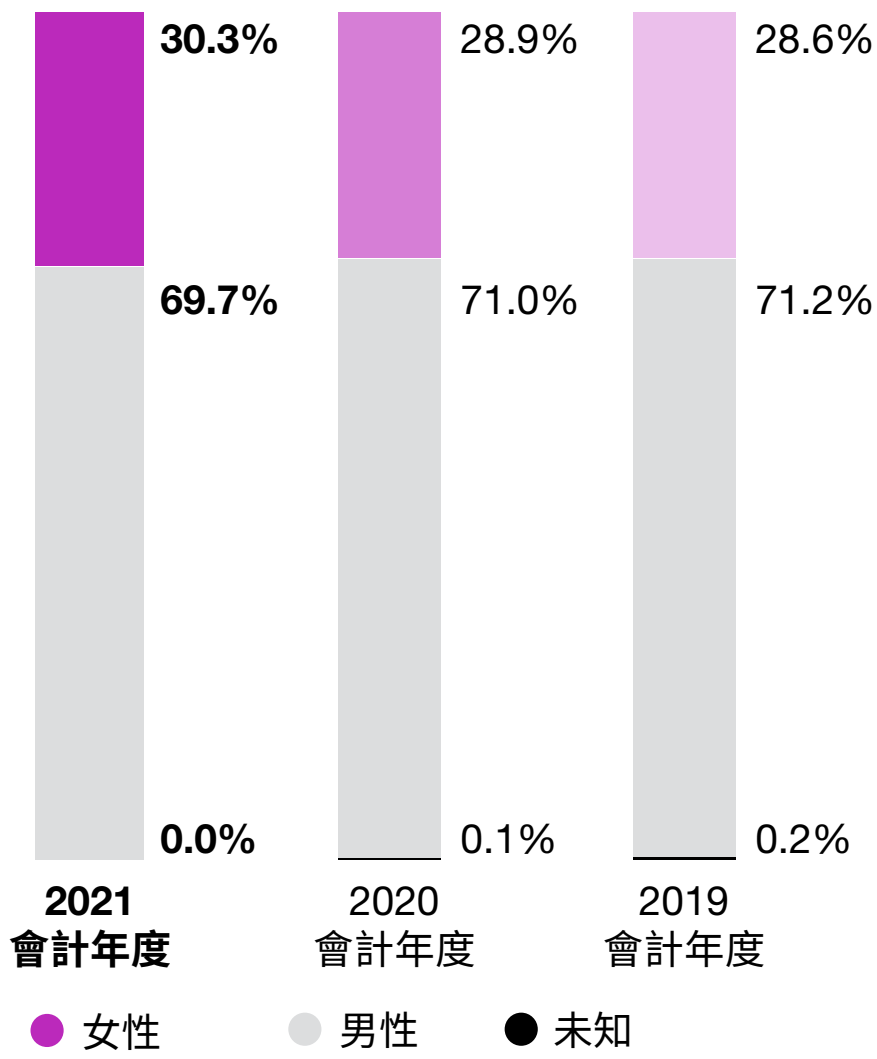


# 女性代表性的增加

除了我們增加董事會成員多元化比例的進展外，各項職務種類的女性代表性也增加了。我們的目標是要看到更多女性投入美光和業界發展。我們正透過廣泛的外展、包容招募措施、全球薪資平等、升職計畫等方式來實現此目標。

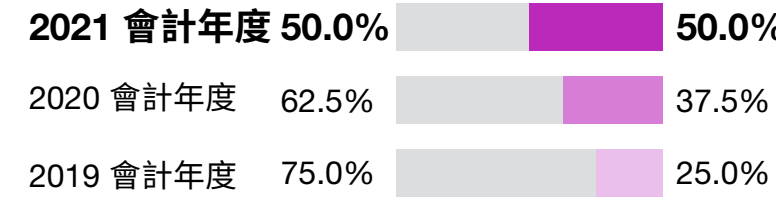
## 全球女性比例

### 整體

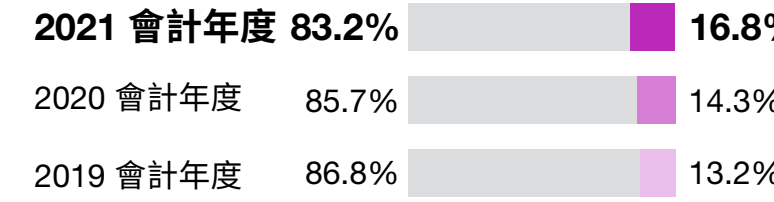


### 按群體\*

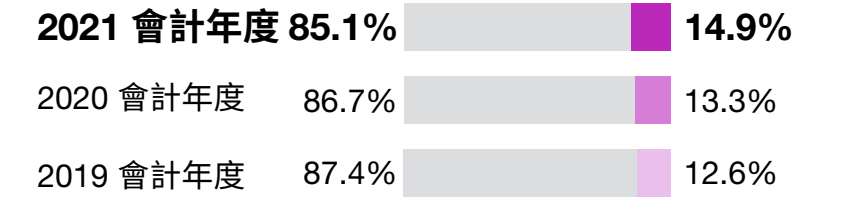
#### 董事會



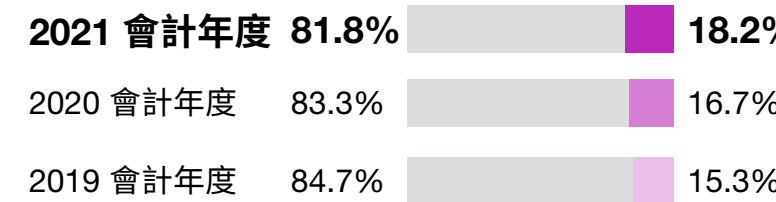
#### 副總裁



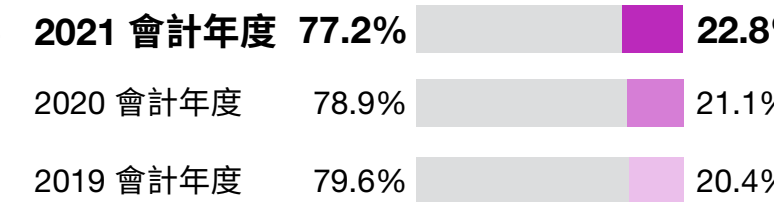
#### 高階主管



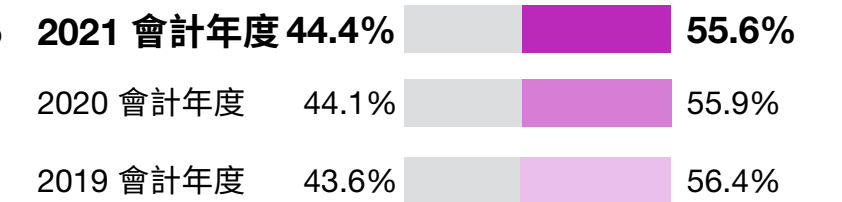
#### 主管



#### 技術職



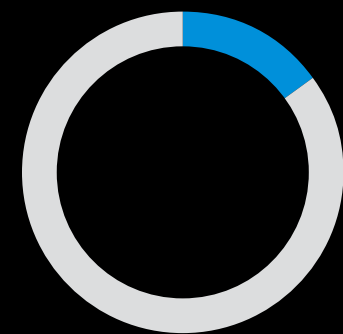
#### 非技術職



● 女性 ● 男性

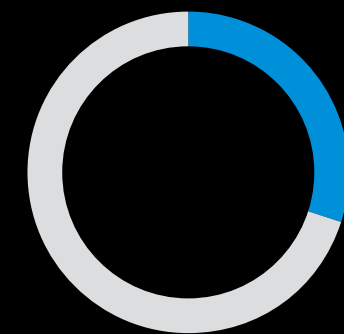
\* 2021 會計年度資料定義有所變更，藉此更加貼近美光的全球職務結構。最新定義請見資料定義。由於變異不具統計相關性，因此不納入未知組別的部分。

## 2021 會計年度女性的關鍵勝利



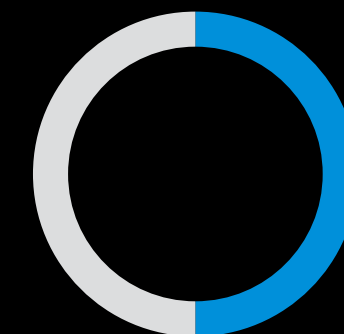
**15%**

高階主管級女性代表性 (高於 2020 會計年度的 13.3%)



**30%**

美光全球女性代表性 (高於 2020 會計年度的 28.9%)



**50%**

美光董事會女性董事 (高於 2020 會計年度的 37.5%)

**165**

受到提名的原始專利申請女性發明人 (高於 2020 會計年度的 136 人)



### 各區擔任技術職位的女性

2021 會計年度，在美光擔任技術職位的女性人數成長了近 2%。這項成長歸功於許多因素，包括我們在大專院校工程專案中對多元化的倡導——我們在 2021 會計年度啟動了一項全球導師計畫，讓科技領域的女性學生與我們的資深女性主管進行交流。我們繼續利用我們的影響力來增加投入科技產業中的女性比例。

我們也透過各種旨在吸引、發展、留任和提升美光女性的計畫來推動多元化。我們投資專案，並與世

界各地的組織合作，開發在美光和整個半導體業的女性人才管道。我們的行動受到了重視。2021 會計年度，我們很榮幸在 GSA 女性領導計畫的首屆技術會議中獲得設計與眾不同獎 (Designing the Difference Award)，肯定了我們在 DEI 的努力。

### 全球女性導師計畫

我們希望激勵那些能改變未來科技的年輕女性。全球女性導師計畫是我們增加科技產業女性人數代表性的一種方式。2021 會計年度，美光女性主管試行了這個計畫，指導來自 11 個國家和 35 所大學共 102

名年輕女學生。這類專案有助於增加年輕的女性學生未來申請高科技產業的工作，不僅有助於美光的多元化，也能惠及整個業界。專案也提高了全球對美光的認識，幫助我們尋找具備科技敏銳性和技能的合格女性，進入我們的產業中茁壯成長。我們會在 2022 會計年度和一批新的導師和學生繼續進行這個計畫。

### 焦點



## 提名影響力女性新秀

影響力女性新秀獎表揚並介紹半導體業下一代女性領導。鼓勵各公司辨識具有科技和教育背景的女性，這些人可望在三到四年內晉升為公司高階主管職級。會由全女性高階主管組成的委員會審查提名，並選出前四名候選人，在 GSA 年度頒獎典禮上接受表揚。

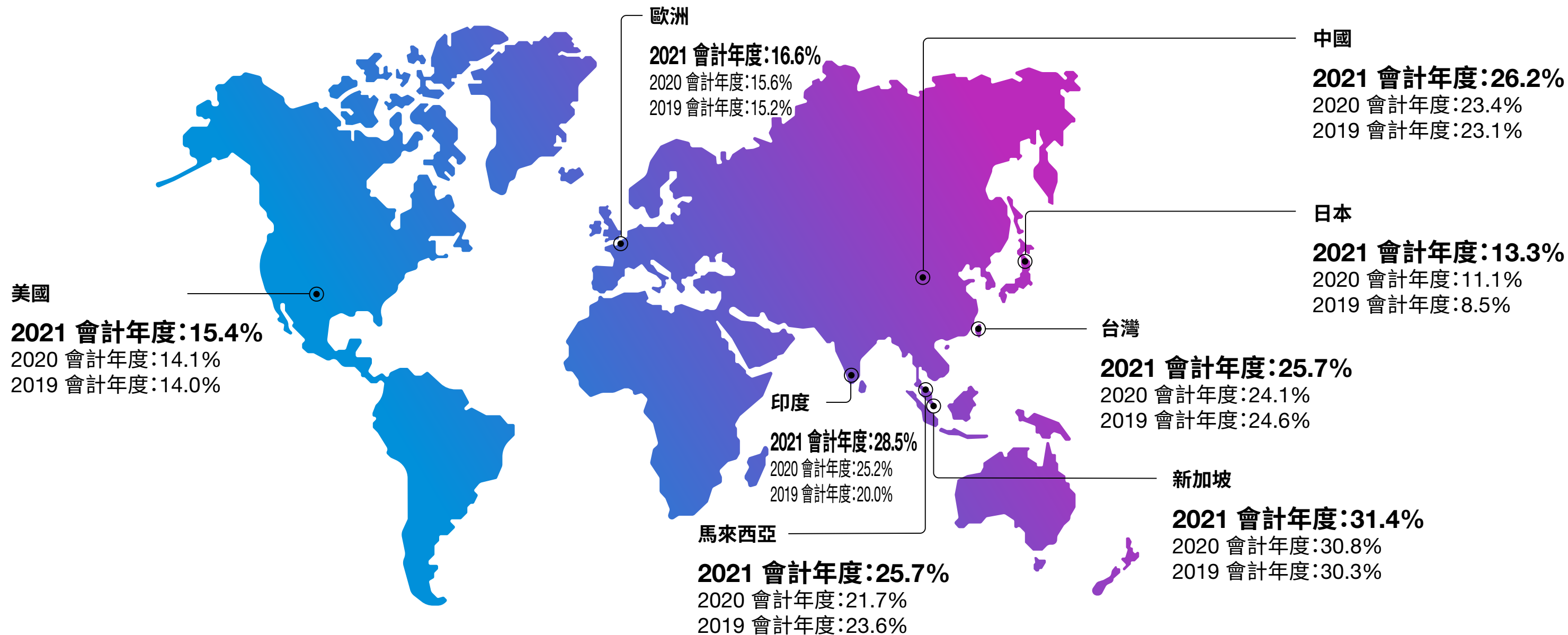
美光的技術開發資深處長 Nahomi Aoto 代表美光公司進入享有盛譽獎項的決賽。Aoto 是一位勇敢堅毅的領導者，在日本帶領龐大的 DRAM 科技開發團隊。她工作孜孜不倦，讓有才華的女學生參與導師制與其他計畫，與半導體行業建立關係。

## 美光整體表現

2021 會計年度：  
**22.8%**

2020 會計年度：21.0%

2019 會計年度：20.7%





## 女性領導力網路

美光女性領導力網路是由團隊成員組織並自願性帶領的 ERG，關注於強化美光女性的領導力、參與度和話語權。這是美光第一個也是其中最大的 ERG，擁有將近 4,500 位成員。這個由女性及其盟友組成的社群為整個公司提供了導師制的機會，包括女性創新 (WIN) 計畫，旨在促進創新並鼓勵女性申請專利。

## 亞洲女性導師制計畫

在日本、新加坡、馬來西亞、台灣和中國，導師制計畫幫助女性技術專業人員發展職涯。在西安，29 名技術專業女性與領導者配對進行了為期 10 個月的導師制計畫，包括研討會和一對一輔導課程。在上海、北京和深圳，17 名女性與技術專業領導者配對，進行為期 9 個月的導師培訓。至於台灣，美光台灣後端測試工程處長 Tony Huang 表示，這個經驗讓導師和導生都受益匪淺——「它幫助我培養了從年輕一代角度看待事物的能力，以及對導生所面臨的挑戰展現同理心」。

## 印度 MWLN 為女性的職涯準備做支持

印度的 MWLN 分會與當地女子工程學院合作，協助 800 多名學生為進入職場做好準備。MWLN 成員建立了一系列課程，內容包括女性如何對科技角色立

定志向、如何準備校園面試、COVID-19 後，未來常態可能如何變化，甚至如何在疫情期間保持積極心態。印度 IT 處長 Radhika Chennakeshavula 表示：「在 STEM 中沒有看到足夠的女性楷模，正是年輕女性不選擇這些教育流的主要原因之一。早期參與對構建未來管道至關重要。美光公司籌劃的 STEM 意識會議推動了這種參與度。就我個人而言，這些會議讓我能夠在與這些年輕女性互動並尋求解決方案時，瞭解基層面對的挑戰。」

## 美光台灣關注性別差距

在台灣，設備工程、人才招聘與 DEI 團隊著手瞭解其廠區的性別差距。他們進行焦點團體訪談、舉辦改變思維研討會、瞭解招募中的性別偏見，並實施包容招募措施。不久之後，設備工程團隊就聘用了第一位女性輪班工程師。現在，團隊中的女性人數超過 12 名。

## 性別平等計畫

美光提供協助女性成功和發展職涯的計畫。我們的領導階層和研發團隊強化了美光導師計畫，支持以自我激勵為基礎的成長思維。此外，女性技術專業人員也能參與其他計畫，協助她們規劃並掌握自己的職涯道路，包括技術領導力計畫 (TLP) 和 WIN 計畫提供的導師制計畫。

## WIN 計畫

美光 MWLN 和專利研發小組合作推出女性創新計畫，這是鼓勵更多女性成為美光發明家的一股力量。自從在 2018 年推出以來，該計畫已使美光原始專利申請中被提名為發明家的女性人數增加了一倍有餘。此外，2021 會計年度時，美國、義大利、日本和新加坡多個廠區的團隊成員都可以參與 WIN 計畫。到了 2022 會計年度，WIN 計畫將在全球其他地點實施。

## 美光成就時刻

我們重視團隊中的女性，並把握每個機會慶祝她們的貢獻與成就。

- [慶祝科技領域的女性](#)
- [美光展示女性領導力](#)
- [在國際女工程師日，美光向我們的女工程師致敬](#)
- [影響力女性新秀：Nahomi Aoto](#)

## 焦點



## 美光在支援印度職場女性上獲獎

四月份，印度美光參與了 2021 年 JobsForHer DivHersity 獎，獲得兩大獎項：1) 女性領導力發展五大最創新實踐，以及 2) 美光印度人力資源策略夥伴 Sharmila Khan 獲得 20 大 DivHERsity 冠軍 (大型企業類)。這些獎項反映出讓印度美光成為多元和包容組織所付出的投資和勤奮。

八月份，印度美光也因建立讓所有團隊成員被看見、聽見、重視和尊重的環境，而獲得 Zinnov 的包容與多元化獎。這項肯定凸顯出美光有力的招募方式、女性留任、性別代表性以及 MWLN 成員和影響力的增長。



# 美國種族與族群

提高婦女和種族/族群代表性的工作是一場馬拉松，而不是短跑。雖然很高興看到黑人團隊成員的整體代表性略有改善，但我們知道，必須繼續透過招募和留任更加努力（技術職和領導

階層職務方面尤其如此），並在各個層級招募更多拉美裔人才。我們正與各團體合作，推動對未來意義重大的進展。至於 2022 會計年度，我們需要努力瞭解亞洲和歐洲的種族和族群標準。

## 美國種族/族群整體\*

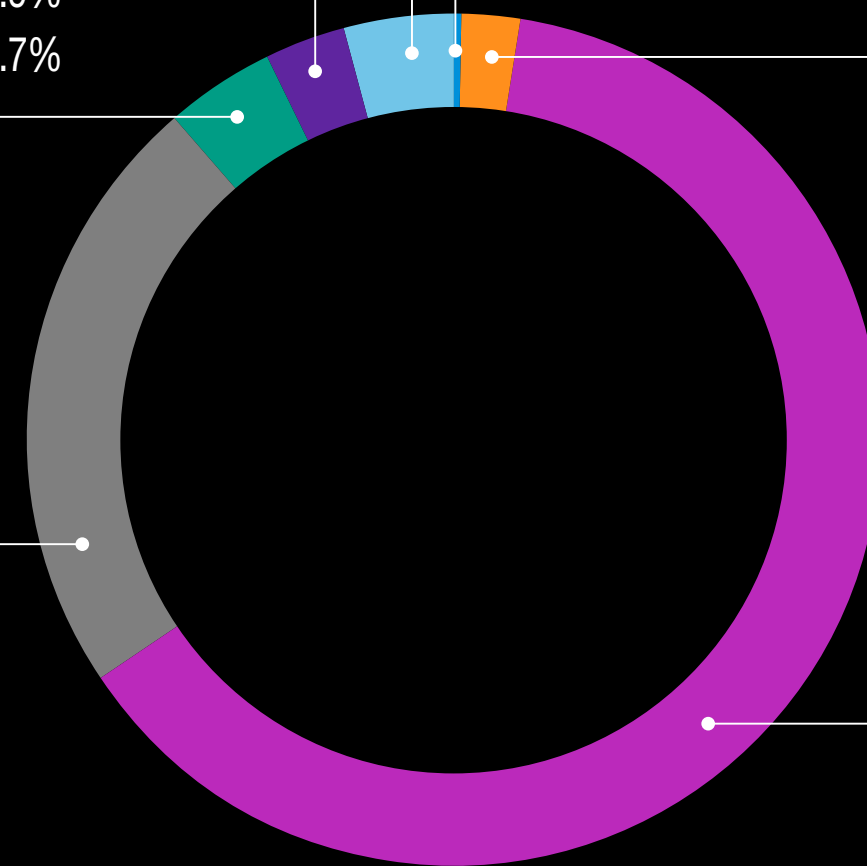
- 白人
- 亞裔
- 黑人
- 拉美裔
- 其他代表性不足種族/族群
- 兩個以上的種族
- 未知

**2021 會計年度：4.1%**  
 2020 會計年度：4.5%  
 2019 會計年度：4.2%

**2021 會計年度：3.2%**  
 2020 會計年度：2.9%  
 2019 會計年度：2.7%

**2021 會計年度：4.0%**  
 2020 會計年度：2.0%  
 2019 會計年度：1.7%

**2021 會計年度：23.1%**  
 2020 會計年度：23.0%  
 2019 會計年度：21.2%

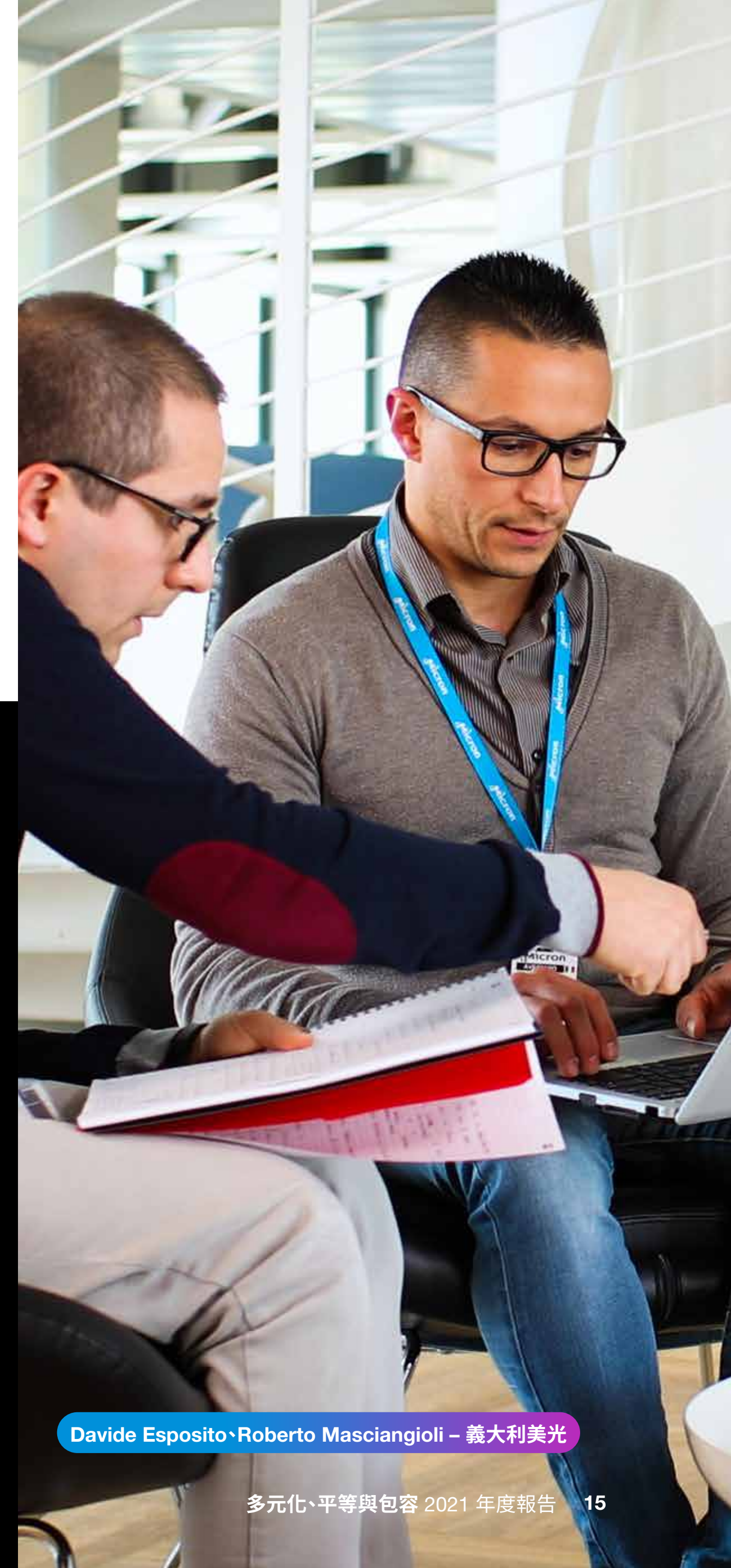


**2021 會計年度：0.5%**  
 2020 會計年度：0.4%  
 2019 會計年度：0.5%

**2021 會計年度：2.0%**  
 2020 會計年度：1.9%  
 2019 會計年度：1.8%

**2021 會計年度：63.0%**  
 2020 會計年度：65.4%  
 2019 會計年度：67.8%

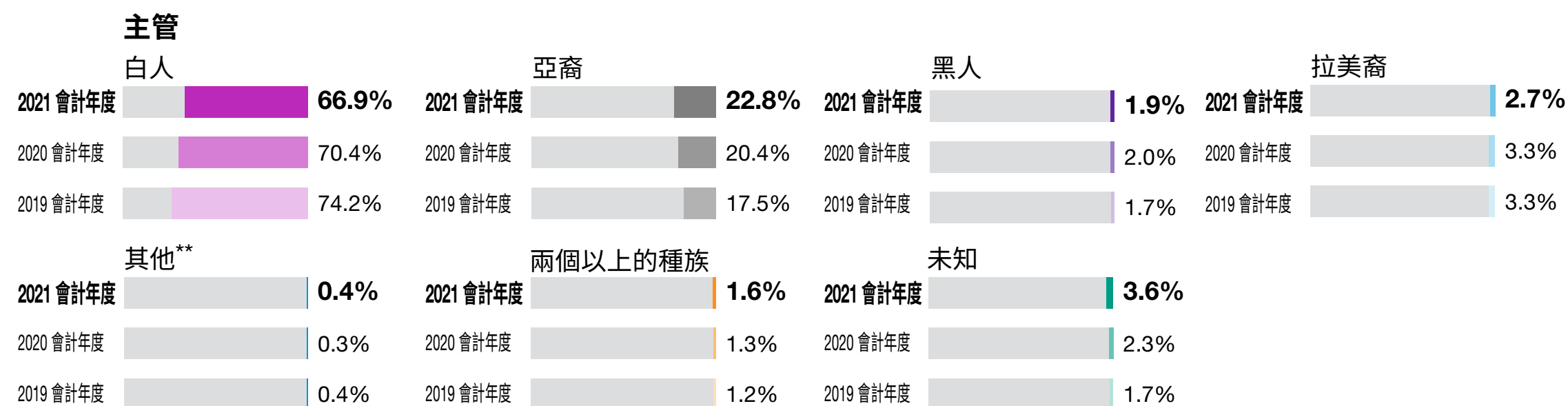
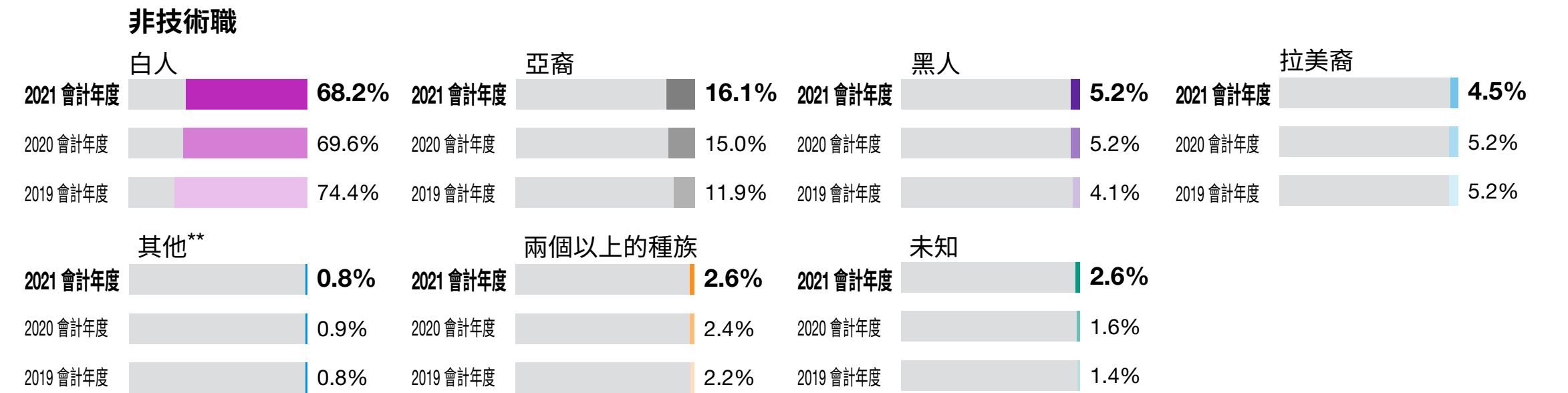
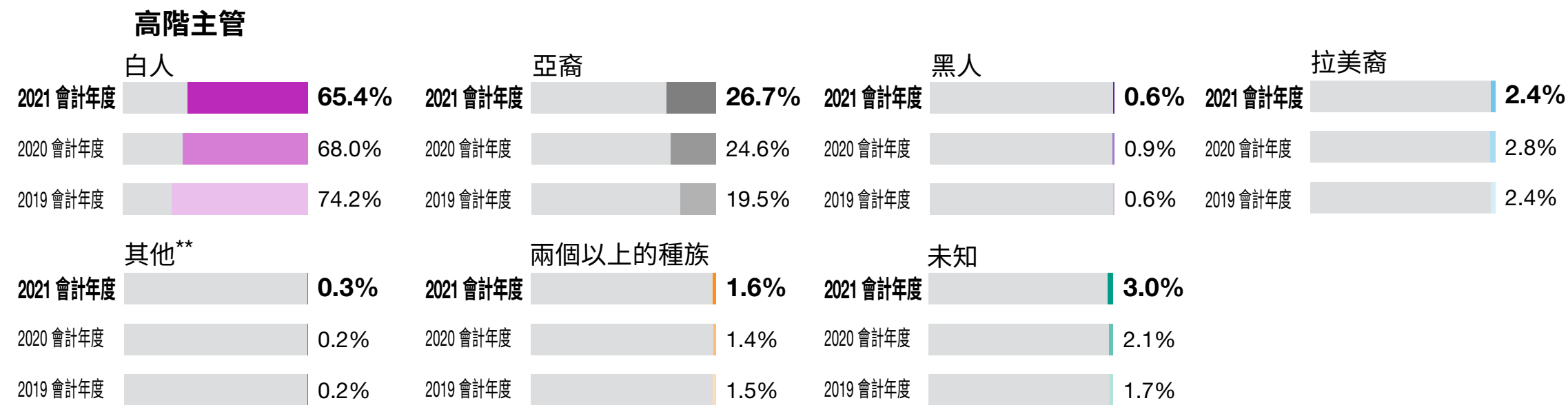
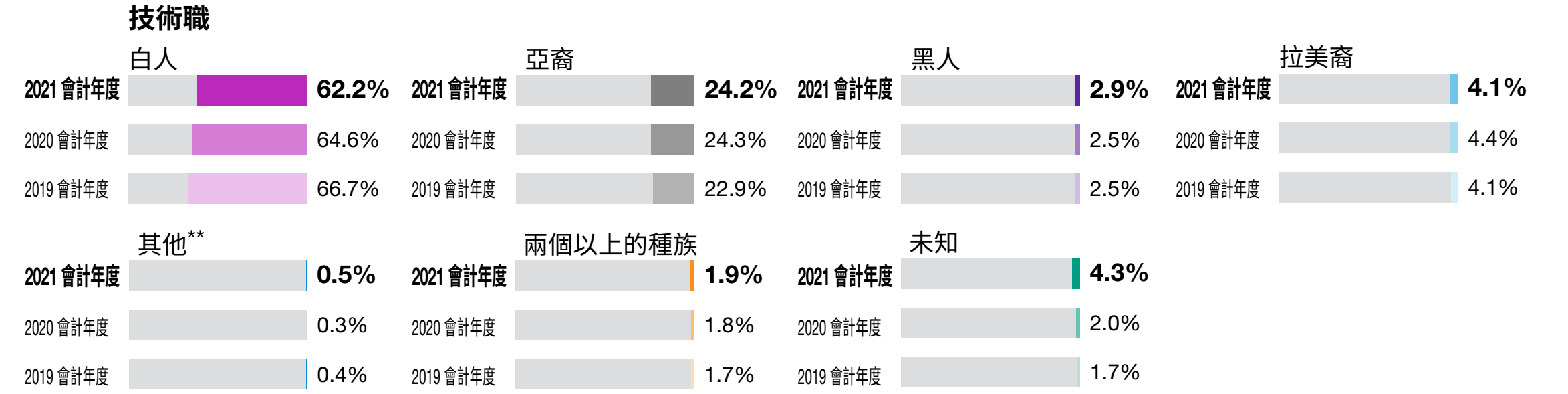
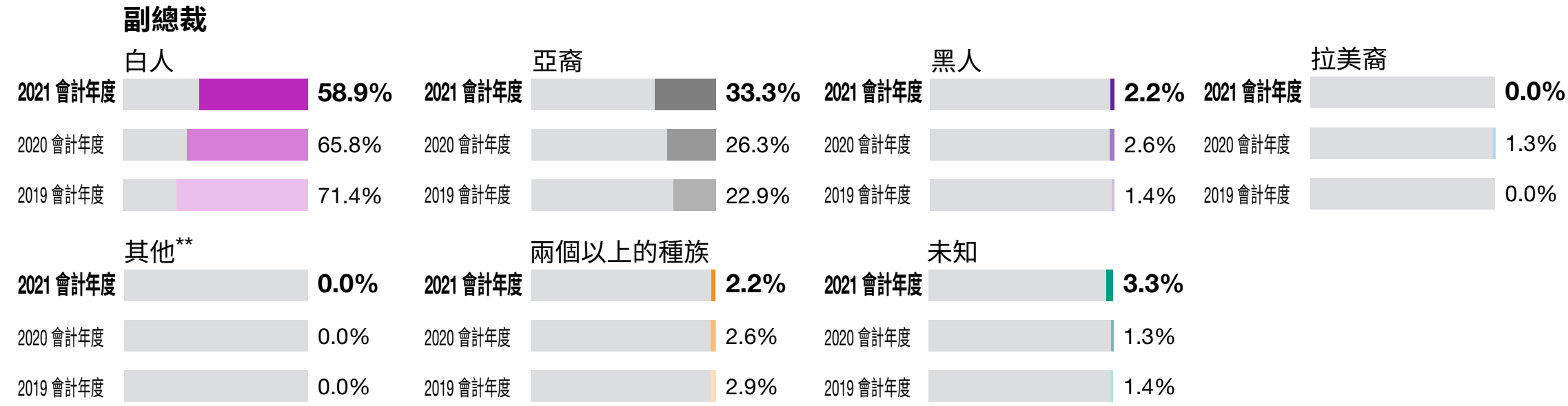
\* 請至資料字典查詢定義。



Davide Esposito · Roberto Masciangioli – 義大利美光



## 按群體劃分的美國種族/族群\*



\* 2021 會計年度資料定義有所變更，藉此更加貼近美光的全球職務結構。最新定義請見資料定義。

\*\* 其他代表性不足種族/族群。



### 美國退伍軍人

美光在對代表性不足群體的統計中納入美國退伍軍人。我們積極招募價值觀與美光堅韌和合作的價值觀相同的前任服役人員。我們努力之後，美國退伍軍人的員工比例在 2021 會計年度增加了整整一個百分點。這項成長也可能歸因於我們的廣義退伍軍人定義，包括受保護和未受保護的退伍軍人身分。

### 美國性別和種族的相互交織性\*

關懷全人，代表瞭解多重多元化面向可能如何影響團隊成員。團隊成員可能屬於代表性不足的種族/族群團體，但在性別或其他多元化方面則屬於多數團體。這種複雜性稱為相互交織性。瞭解此概念有助於確保旨在為某群體（如女性）提供公平待遇的計畫，不會只為該群體中的某個子群體服務，而排除另一個子群體（如幫助白人女性，但不幫助有色人種女性）。

相互交織性資料也增添了另一層資訊。例如：資料顯示出我們需要增加有色人種女性的代表性。這也支持美光擴大 WIN 計畫以納入所有代表性不足群體，而不只是女性。

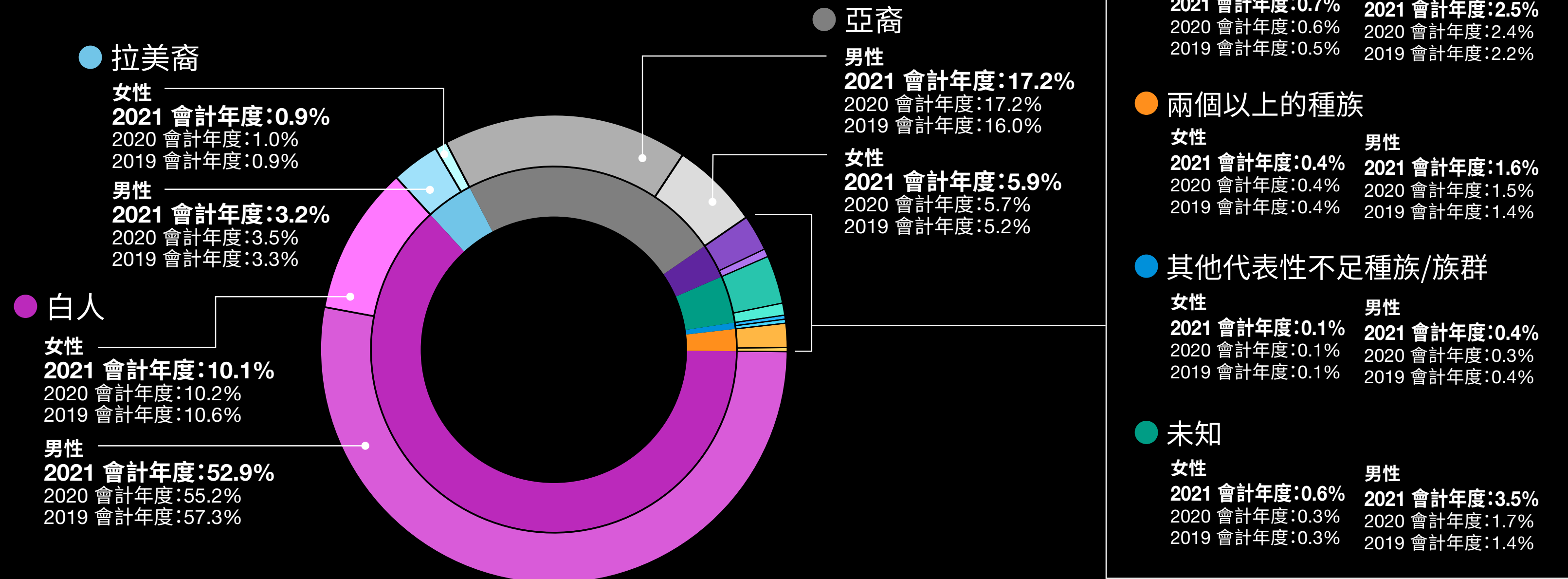
\* 請至資料字典查詢定義。

### 美國退伍軍人\*\*



\*\* 更正 2020 會計年度 DEI 報告的資訊：美國退伍軍人資料依據為美光 HRIS 系統，而非最佳工作場所 (Great Place to Work) 資料。2021 會計年度資料之依據則為 HRIS 系統。請至資料字典查詢資料定義。

### 美國相互交織性





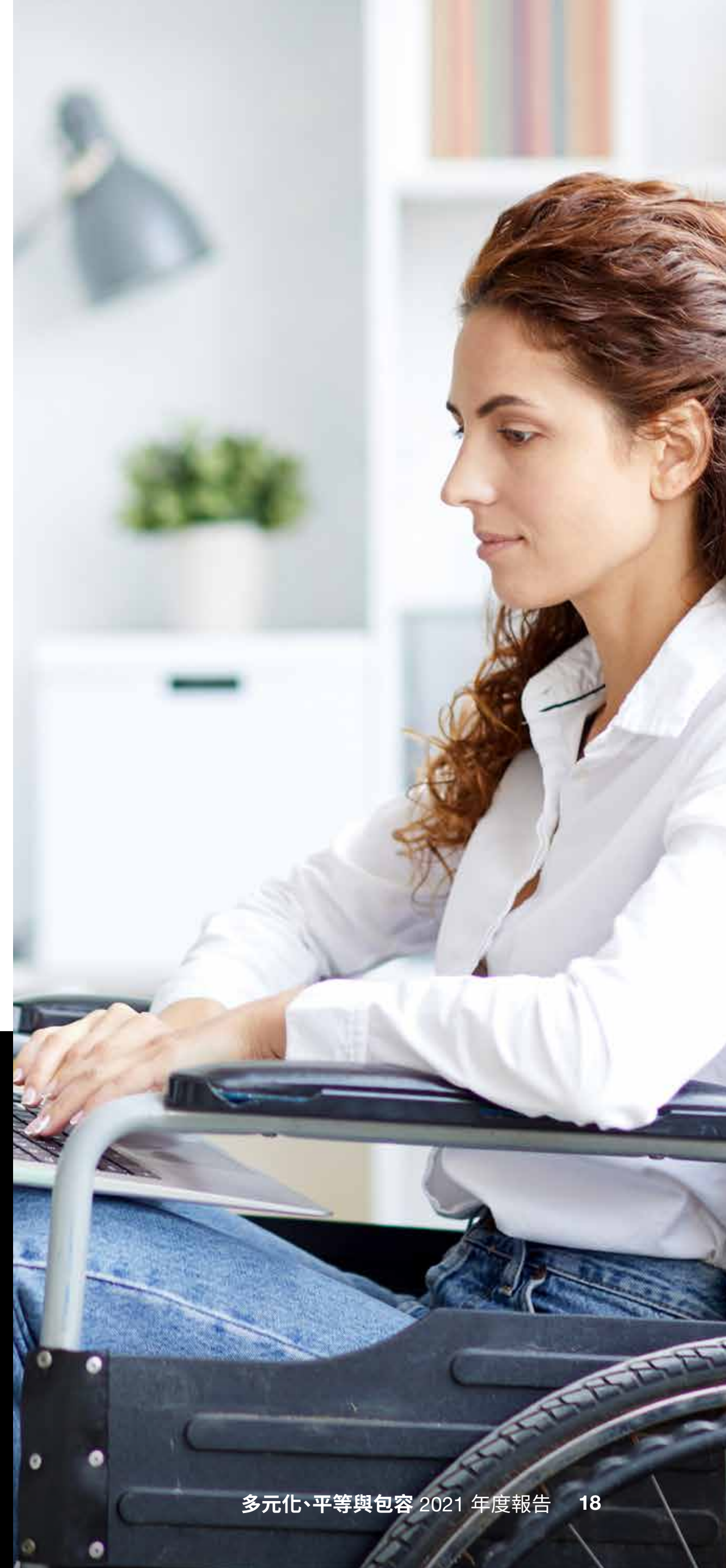
## 其他多元化面向

多元化的定義不僅僅是種族和性別——我們都有一些面向，只有自己知道而他人看不見。團隊成員和美光分享這些面向時，就能幫助我們更加瞭解人員，以便讓我們能建立可支援每個人的計畫。例如：若 PRIDE+Allies ERG 團隊成員對美光在美國的福利不包括其社群需求的情況表示擔憂，我們作出回應，擴大了使用福利的資格和新增部份涵蓋類型。

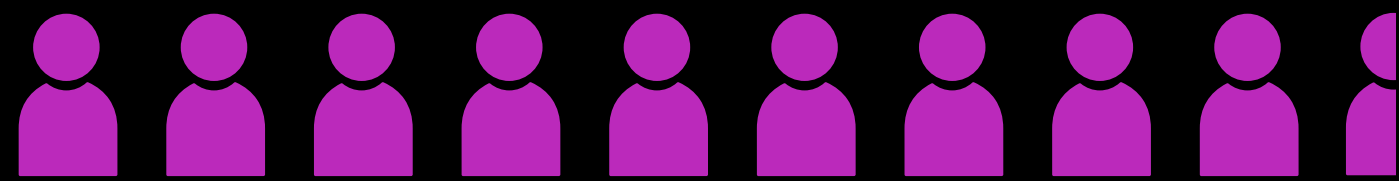
我們近 35% 的美國員工參與了 2021 會計年度的「最佳工作場所」調查，在調查中，我們收集了美國身心障礙員工以及自我界定為 LGBTQ+ 的團隊成員資料。我們知道，這份資料不一定能代表整個員工群體，但仍是了解我們美國團隊成員組成的良好指標。

為了幫助我們鼓勵世界各地的團隊成員分享他們的身分，我們在 2021 會計年度發起了「算我一份」(Count Me In) 活動。這項活動裡，來自美光全球廠區的團隊成員在影片中說明，為什麼希望美光能透過他們自我報告自己的多元化面向，而對他們有更好的瞭解。我們還解釋了嚴格的安全和隱私保護措施，確保資訊不會提供給團隊成員的主管或任何其他人員。反之，這些資料是以匯整的形式呈現，讓我們對員工人口有更深入的了解。

2021 會計年度的「算我一份」參與度在統計上並無法代表全球員工情況，所以我們會繼續參考我們的「美國最佳工作場所」資料來報告。我們努力建立和團隊成員的信任關係，包括與 ERG 合作，鼓勵未來能有更多自我報告。但這需要一點時間。




### 身心障礙人員\*



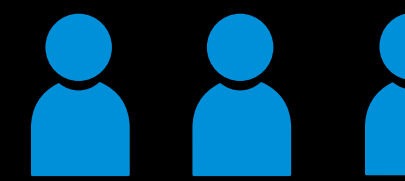
2021 會計年度：  
**9.4%**

2020 會計年度：7.2%

2019 會計年度：3.3%

 = 1%

### LGBTQ+\*



2021 會計年度：  
**2.7%**

2020 會計年度：2.2%

2019 會計年度：2.4%

\* 在 2020 會計年度 DEI 報告中，我們誤以為身心障礙人員和 LGBTQ+ 人員的統計數字是全球資料。這份資料只反映美國員工情況。請至資料字典查詢定義。



## 曼斯菲爾德規則 認證計畫

來自代表性不足群體的律師能帶來既深且廣的各種經驗、文化觀點及背景，啟發有創意的創新解決方案。我們的法務部門將 DEI 融入人才決策，藉此團隊成員、新進員工及合作夥伴展現出多元化、平等與包容是美光的首要任務。

2020 會計年度，美光的法務部門加入「曼斯菲爾德規則：法務部門 2.0 版」計畫，這是以美國第一位公認的女性執業律師名字命名的密集兩年期程序。這個計畫為內部法務部門提供衡量 DEI 工作的標準。

若要獲得認證，美光法務部門必須在兩年內，在 70% 的職缺機會、高能見度職位機會、內部晉升機會、重要領導角色和外部律師代表的機會當中，至少要有 50% 的律師候選人來自人數代表性不足的群體。美光致力於在 2022 年 6 月 30 日前取得曼斯菲爾德規則認證。

我們的法律部門將 DEI 納入人才決策中，藉此向團隊成員、新人和合作夥伴證明，多元化、平等和包容是美光的首要任務。





# 人才管道

## 吸引多元化的人才

為了促進我們對增加代表性不足群體代表性的承諾，我們會繼續投資於 STEM 人才管道的多元化，識別在亞洲的其他代表性不足的群體，並加強與促進女性在科技領域成功的大學間的關係。

我們的策略包括從代表性不足的群體中吸引和聘用頂尖人才。在美國，這代表要接觸更多的退伍軍人、黑人和拉美裔人口；而範圍拉到全球範圍，這則表示要接觸更多的婦女和身心障礙人士。在新加坡等部分地區，這意味著擴大我們對代表性不足群體的定義，並接觸來自不同國籍的人才。透過思考與這些群體建立關係的新方式，並採取額外措施消除招募過程中的偏見，我們已經有所進展。

## 增加大學應屆畢業生的代表性

2021 會計年度，美光對代表性不足群體的大學應屆畢業生人數的聘用比 2020 會計年度增加了 7.3%。我們透過與傳統公立非裔大學院校、西語裔服務機構，以及在亞洲的大專院校的合作專案實現了這一目標，專案旨在提拔在工程教育和所有 STEM 領域的女性。這種從工程領域到數學和物理等領域的擴展，提高了年輕女性對半導體職涯的認識和興趣。此外，我們還與美國的工程協會密切合作，包括[女性工程師協會](#)、[全國黑人工程師協會](#)和[西語裔專業工程師協會](#)等，我們聘僱了 25 名隸屬於這些團體的畢業生。在美國和印度，我們都參與了 [Grace Hopper Celebration](#)，此活動讓全球數千名科技女性聚集進行交流。我們的參與行動包括贊助研究、教授和獎學金，以及參加職業博覽會。

## 參加 HBCU 夥伴關係挑戰

美光參加了國會跨黨團 HBCU 核心小組夥伴關係挑戰，這是一項旨在促進私營公司和傳統公立非裔大學院校 (HBCU) 之間擴大參與度和支援的工作。我們還與幾個 HBCU 合作，舉辦資訊會議、參加職業博覽會，並提供財務資助，藉此讓學生增加獲得 STEM 教育的機會。

例如：美光資助諾福克州立大學的無塵室（污染源程度低的管制環境，可能影響校園內的製造程序），讓學生接觸晶片設計和製造的最新技術。這種參與活動有助於我們與潛在的候選人建立關係，增加整個業界的多元化。過去三年，美光公司聘僱了 20 名 NSU 校友。

## 焦點

# HBCU 夥伴關係挑戰



美光科技維吉尼亞 (MTV) 副總裁擔任 NSU 參觀委員會成員，支持 STEM 教育的發展。



MTV 資訊科技處長 Brian Best 過去三年服務於 NSU 的工程諮詢委員會，並在美光對 NSU 無塵室的資助中，扮演重要角色。



MTV 製程工程師 Anthony Davis 現在擔任 Best 的職務，並在北卡羅萊納州農業和科技州立大學的產品設計和先進製造卓越中心 (CEPDAM) 擔任新的諮詢委員會職務。



### 打造策略關係以吸引多元化實習生

美光成為 [Year Up](#) 的企業合作夥伴，為美國一家專門為高風險青年提供第二次機會的組織，提供培訓、獲得學位的幫助以及在企業合作夥伴處實習的機會。在 Year Up 的協助下，美光在 2020 年 8 月招募了該計畫第一批 15 位實習生。此後，美光又帶進三班實習生，並計畫在 2022 會計年度共計為 27 名學生提供服務。我們也歡迎來自 [INROADS](#) 的六名實習生。INROADS 是一家美國非營利組織，為多元背景的學生提供額外的培訓，內容涉及大學通常未教導的主題，如商業敏銳度和領導力。

### 退伍軍人的安排

美光與 Eightfold AI 密切合作，幫助有技能的美國退伍軍人找到適合的職涯。為了找到最佳的相符技能和工作適合度，美光利用人工智慧，辨識履歷上的軍事技能，並將其轉換成大眾所熟知的工作技能。這些努力讓美光獲得 Eightfold AI 頒發的 [2021 年 DE&I Eightfold 獎](#)。

我們也與另一家招募公司 Orion 合作，專注於招募現任和退伍軍人來擔任技師。我們透過大學招募團隊，參與了奈米製造證書計畫，這是賓州州立大學和

諾福克州立大學之間的一項合作計畫。該計畫旨在讓退伍軍人掌握奈米科技的製造和新產品研發技能，並將這些退伍軍人轉任到美光等公司，這些公司都需要將改變人類生活的奈米級應用從實驗室轉移到市場中。我們在 2021 年春季和秋季與追求該認證計畫的退伍軍人舉行了說明會。

### 焦點



## Year Up 經驗

「我學到了訓練機器人的經驗。而且負責督導我的技師也更加信任我，並且讓我獨立操作自己的工作。」

——Kenia Molina Ventura，  
維吉尼亞州美光科技  
設備科技實習生



April Arnen, 實習日活動 - 博伊西美光



## 對 STEM 的承諾

美光致力於在全球的科技技術產業推動多元化和包容性。我們需要更多人才加入 STEM 領域，所以我們努力增加人才獲得 STEM 教育和就業的機會。與其說是美光為自己建立了一個人才庫，不如說是為整個行業建立了一個完整的人才庫。

例如：我們在美國舉辦免費科學和工程營（稱為晶片營），是以七年級或八年級的畢業學生為對象。COVID-19 疫情爆發前，我們都是舉辦親身參與的晶片營；2020 年和 2021 年，則改為線上方式並改名為科技營。為期三天的營隊活動中，是由美光團隊成員教導與半導體產業相關的知識。

雖然營隊改為虛擬形式，規模卻加倍了，讓全美共 400 多位學生參加。值得注意的是，由國家兒童與家庭中心 (NCCF) 支援的幾十名學生參加了夏令營。NCCF 是為弱勢、資源不足社群的兒童和家庭創造機會的組織。基於這項夥伴關係的合作，美光獲得了 [2021 年 NCCF 社區之心獎 \(HeART of the Community Award\)](#)。美光基金會執行董事 Dee Mooney 表示：「這是一個讓學生們對科技和工程感到興趣的機會，也是一個讓美光團隊成員展現工作熱情的機會。這樣的經驗也許能夠點燃學生下一步的職涯選擇。」

為了銜接人口統計落差並為所有人提供優質的 STEM 課程，美光的啟發學習團隊旨在讓參與學員有超過一半以上來自代表性不足和資源不足的群體與社群。此一目標包括性別、種族/族群、社經地位和地理劣勢（如來自於資源匱乏的偏遠地區學生）。在最近的一次營隊中，超過 30% 的學員為女學生，35% 則是來自於資源不足學校。

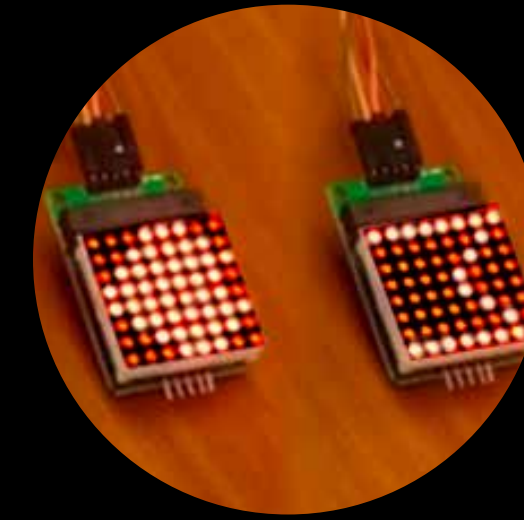
### 啟發年輕人考慮 STEM 職涯

當學生將他們的思考能力與創造、探索、工作、玩樂和做任何事的熱情加以連結起來時，就會領悟到他們能改變世界。STEM 教育是一項關鍵，能夠開啟這個充滿可能性的世界。以下是部分我們在 2021 會計年度的具有代表性的 STEM 教育活動：

- **DigiGirlz** 為來自部落社群的女學生提供支持。在今年的活動中（與微軟合作），我們教導學員人工智慧，以及這項技術可以如何用來行善。美國內政部長 Deb Haaland 分享她成為美國史上第一位原住民裔內閣成員的歷程，讓志工感動掉淚。
- **我們的虛擬工作體驗計畫**讓學生認識半導體產業。計畫讓高中學生瞭解半導體產業並「體驗」美光工程師、科學家和技師的工作，也同時瞭解他們的教育背景和職涯歷程。

- **Girls Going Tech** 活動讓女孩與在美光從事 STEM 領域工作的女性一起透過有趣、動手做的活動探索 STEM。此一全球計畫透過在台灣、日本和美國等地舉辦七個不同活動，鼓舞了 500 多位女孩在這條道路上找到她們的定位，成為科技界未來的成員。
- **科技職涯女性 (WITC)** 把輕鬆互動式的職涯資訊討論帶給 9 至 12 年級的女學生。
- **虛擬 STEM 課程**，由美光團隊成員提供，支持沒有足夠資源的學校，比如那些在愛達荷州的農村社群。

## 焦點



### 愛美光

美光上海邀請一群七年級學生到廠區和團隊成員一起進行 STEM 活動。學生們用 LED 建造一個 LED 電路，在 LED 燈亮起形成一顆心和 M 字（代表「愛美光」[Love Micron]）時都相當興奮。他們還拆卸手機，由工程師解釋手機的主要元件，並展示如何進行簡單的手機測試。



# 所有人的 薪酬平等 和包容性 福利





## 承諾 2：推動薪酬平等和包容性福利。

### 達成全球薪酬平等

美光於 2021 年 3 月宣佈，我們在團隊成員的基本薪資、現金獎金和股票獎勵等總薪酬方面，實現了全面的全球薪酬平等目標。

我們設定 2021 會計年度的全球薪資平等目標為六大多元化、平等和包容 (DEI) 承諾的其中一項。這個新目標遵循我們在 2018 年實現全球團隊中性別同酬的成功，此後我們每年都持續遵循這個目標。2021 會計年度的目標，是致力達成所有代表性不足群體的薪酬平等，這意味著包括了在美國的退伍軍人、黑人或拉美裔人士、以及在全球的女性員工和身心障礙團隊成員。我們在薪酬的各個方面都解決了薪酬的差距，包括底薪、現金獎金和股票獎勵。我們使用科技來分析和解釋薪資差異，意味著如果發現任何差異，我們則著手進行調整以消除統計上的顯著差異。


我們以實現這項重要目標而努力不懈的團隊感到自豪。深入瞭解關於美光的[薪酬平等程序](#)。

「整個歐洲地區，許多國家都透過新規則和法律來努力拉近性別薪資差距。但是美光在評估全球薪資平等時，關注的不只是性別。同工同酬確保我們吸引到最優秀的人才，更重要的是，它讓美光所有團隊成員都感到有動力和投入，進而提高了我們的整體生產力！我為成為美光一員而感到自豪，因為它致力於為所有人提供公平薪酬。」

——Lucia Simonazzi，義大利阿韋扎諾  
全球業務人資夥伴

### EEO-1 第二部分薪資資料

2019 年，美光須提交 EEO-1 第二部分薪資資料給公平就業機會委員會 (EEOC)，包括 2017 和 2018 曆年的薪資和工時。截至 2020 年為止，EEOC 取消收集此資料；然而，美光首次公開發佈 2019 和 2020 曆年的薪資資料，藉此繼續提高透明度。此 [EEO-1 第二部分薪資資料](#) 的收集來自所有美國美光團隊成員，不包括全球資訊。此薪資資料 (11 月薪資期概述) 包括按性別、種族和工作類別劃分的 W-2 資訊；但是，它不符合美光的工作組和薪酬結構 (DEI 報告編號)。



「我們的企業成功取決於美光聘用、吸引和留住世界上最聰明、最有才華的人才的能力，因為他們帶來了多元化的想法、觀點和經驗。過去一年來，實現薪酬平等是朝著創造包容和受歡迎的工作場所邁出的重要一步，在這裏，團隊成員會感到自己被看到、聽到、重視和尊重。我們正在積極地採取下一步措施，盡我們所能，進一步創造公平的競爭環境——我們還不能宣佈勝利。我們發佈 DEI 報告是為了體現自己的責任，確保我們繼續堅定地為所有人做得更多、做得更好的承諾。」

——執行副總裁暨業務執行長  
Sumit Sadana，執行負責人



## 對包容福利的承諾

沒有什麼比我們的人員更重要。我們多年來採取很棒的行動，使美光成為重視並提升團隊成員身心健康的地方，無論其多元化面貌如何。

近年來，在 PRIDE+Allies 員工資源團體 (ERG) 帶領下，我們改善了福利政策。2021 會計年度，我們加入了一項特別服務廠商 (名為: Included Health)，讓團隊成員有更多機會接觸到更瞭解 LGBTQ+ 社群獨特

需求的健康醫療照護提供者。目標是讓個人在尋求特定私人事項 (如性別重置手術和 LGBTQ+ 相關問題的心理健康支持)，更容易獲得必要的健康照護資訊。

我們過去許多年來都採取了很棒的行動，無論團隊成員的多元化面貌如何，都使美光成為一個重視並提升團隊成員福祉的地方。



慶祝同志驕傲月 - 博伊西美光



## 全球健康與福祉

關注於強化美光所有人的身心健康，是對於團隊合作、創造力、工作效率、員工投入度及工作滿意度等項目的積極驅動力。作為我們對團隊成員承諾的一部分，美光在全球提供具地區敏感性的福利、資源、工具、教育及活動，並提供促進 ERG 蓬勃發展的教育、支援和資源。

### 在團隊成員最需要的時刻提供支援

過去這一年發生了許多令人擔憂的大事，包括全球 COVID-19 疫情、全球各地反亞裔的攻擊事件，以及警察 Derek Chauvin 因涉及殺害 George Floyd 而被起訴的判決。由於這些事件對許多人造成了情緒損耗，美光提供微諮商和團體傾聽課程，幫助團隊成員管理壓力。身心健康團隊組織了集體創傷匯報、臨床客座演講人和客製諮商會談，確保美光團隊成員能獲得應對這些前所未有事件所需的照護。

除了目前以活動為主的計畫之外，對美光團隊成員身心健康的關懷也包括有益於心理和情緒健康的持續教育。美光提供多種計畫來支援團隊成員，包括完整的全球員工援助計畫 (EAP)、團隊成員大使團隊，以及美光交誼團體。

- 美光 EAP 所提供的短期心理諮商，提供團隊成員免費的心理健康照護，以及提供團隊成員關於工作和生活方面問題的支持資源。團隊成員和任何同住家人全年都可以獲得免費諮詢服務，美光在疫情期間為直接回應日益增加的全球需求，而增加了諮商會談次數。
- 團隊成員倡導者 (Team Member Advocate) 向給團隊成員提供獨立的支援，包含提供資訊、指引和資源。他們會傾聽認為自己沒有機會被聆聽的團隊成員的聲音，並確保團隊成員的疑慮受到正視、權利受到尊重。團隊成員倡導者的角色是協助促使團

隊成員培養問題解決的能力，並讓團隊成員能夠充分發揮個人和專業方面的潛能。

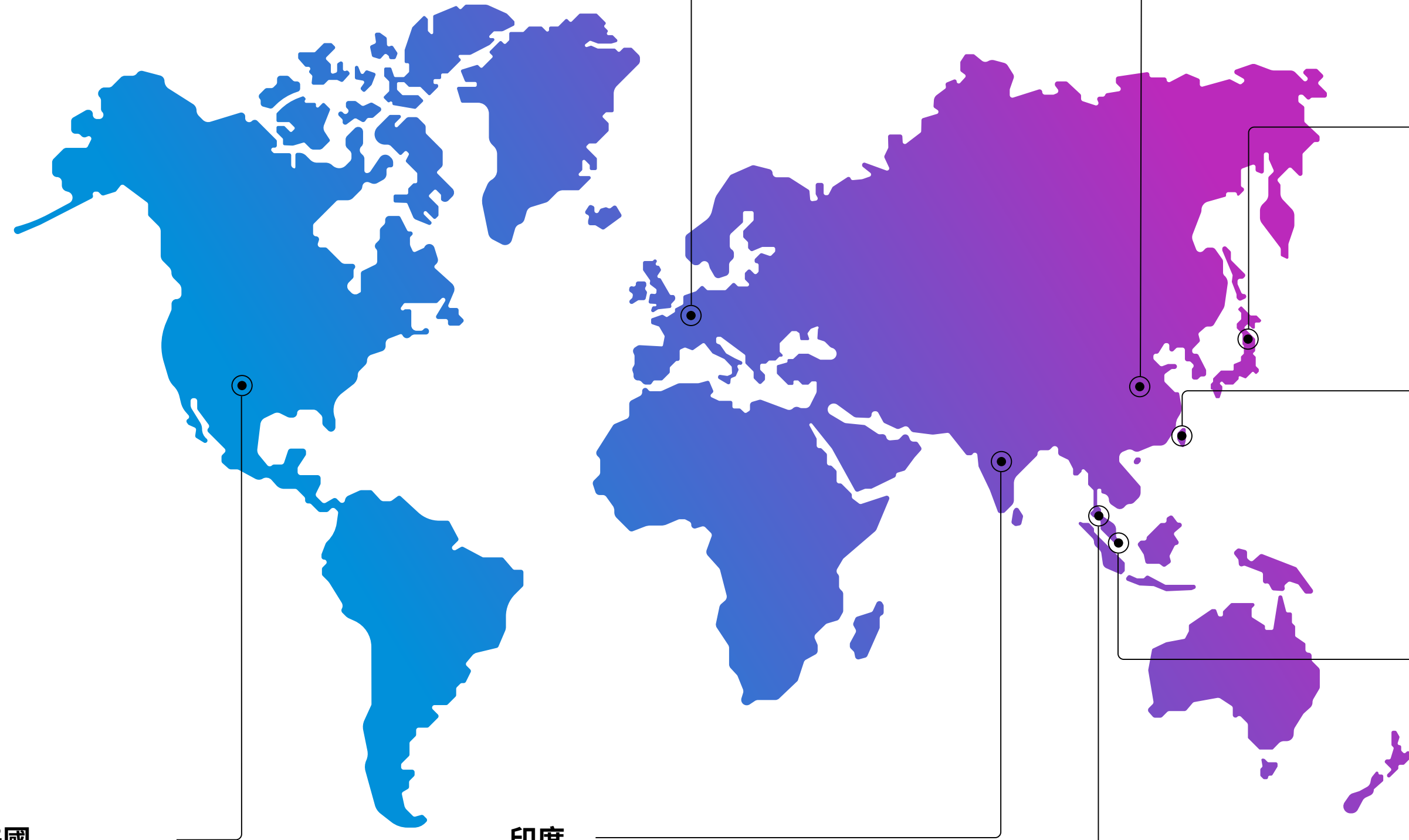
- 交誼團體是一個同儕支持計畫，滿足具有類似經驗的團隊成員之需要，為他們提供一個齊聚討論、分享資源和教育的場所。如 PRIDE+Allies 或美光女性領導力網路等團體，歷來與特定 ERG 的使命保持一致。到目前為止，我們已經建立的交誼團體包括關注教養 LGBTQ 兒童、照顧老年人或身心障礙家庭成員、處理喪偶的問題，以及其它更多可能面臨的挑戰。





# 全球身心健康行動

除了提供這些計畫外，美光在 2021 會計年度舉辦了 107 個 DEI 為主的身心健康活動，全球共有超過 6700 位團隊成員參加。



## 美國

身心健康團隊與美國退伍軍人事務部以及美光的退伍軍人工資資源團體 (VERG) 合作，舉辦一場關於創傷後壓力症候群的演講。身心健康團隊和 VERG 還合撰了教育專文，探討軍人配偶意識。此外，身心健康團隊還為受集體創傷或社會正義事件影響的群體提供壓力簡報會談。

## 印度

與 MWLN 合作，外部演講人 Jacinta Jayachandran (領導力發展培訓師、作家、顧問和演講人) 帶領了一場稱為 Crafting a Career for Fulfillment 的討論。這場會議主要以心理健康為主題，幫助團隊成員在 COVID-19 疫情期間找到生活的目的和平衡。

## 慕尼黑

美光的女性領導力網路 (MWLN) 舉辦了以心臟健康為題的全歐洲地區網路研討會。Alessandra Boscheri 醫師是心臟病專家、營養學家和運動醫學專家，探討了心臟病的危險因素和預防。

## 馬來西亞

團隊成員參加了旨在支持他們應對 COVID-19 帶來的挑戰所產生的心理健康問題網路研討會。主題包括無衝突溝通和幫助親人度過困難時期。

## 中國

西安美光 MWLN 推出一個熱瑜珈課，藉此促進更好的自我護理，特別是背部疼痛和其他與久坐或久站有關的疾病。

## 日本

Tenured & Experienced at Micron (TE@M) ERG 與身心健康團隊合作，提供一個以營養為主題的計畫，尤其是關注腸道健康和健康菌群的益處。

## 台灣

為了應對 COVID-19 疫情持續所帶來的壓力，MWLN 與身心健康團隊合作，在國際婦女節當天關注放鬆和自我護理。

## 新加坡

五月心理健康月期間，幾個 ERG (包括 Capable、MWLN、PRIDE+Allies、Mosaic、美光青年專業人士和 TE@M) 與身心健康團隊合作，和 Shan You 諮商中心的 Dr. Siew Kum Yew (臨床醫師) 及 Huang Wei Xin (諮商師) 共同進行了一場以心理健康為主題的對話。



# 包容 所有人



## 承諾 3: 強化我們的包容文化

### 在美光, 包容不只是流行口號

我們希望無論每個人的身分為何, 或是在哪裡工作, 大家都能有受到感謝和包容的感覺。今年我們除了包容指標分數提高, 促進包容的努力也獲得了幾個組織的肯定:

- 我們在 [企業平等指數 \(Corporate Equality Index\)](#) 上首度取得了滿分 100 分, 這項指標是人權運動組織人權戰線 (Human Rights Campaign) 衡量雇主對雇員的保護、對 LGBTQ+ 團隊成員的包容性福利、及其友善職場文化的指標。我們的得分從 2020 會計年度 (FY20) 的 85 分上升至 100 分。我們的 PRIDE+Allies 員工資源小組 (ERG) 幫助實現了這一成果, 他們指引美光的領導階級們瞭解 LGBTQ+

社群的需求, 這包含了改變我們的福利計畫以更加支持此社群。

- 我們在 [身心障礙平等指標](#) 上首度獲得 80 分 (滿分 100 分), 這個指標是美國身心障礙人士協會與 Disability:IN 的聯合行動計畫。這個分數部分來自我們為提高無障礙設施所做的努力。例如: 我們為聽障者的 Zoom 會議中加上字幕功能, 也為色盲的團隊成員提供如何調整電腦顏色篩選功能的說明, 提高對比度讓畫面更易於閱讀。我們在 2022 會計年度的工作會包括——確保團隊成員都能獲取數位內容、從身心障礙人員的角度來對我們的福利進行評估使其更具包容性, 以及確保所有求職者在面試期間都可以申請調整措施。

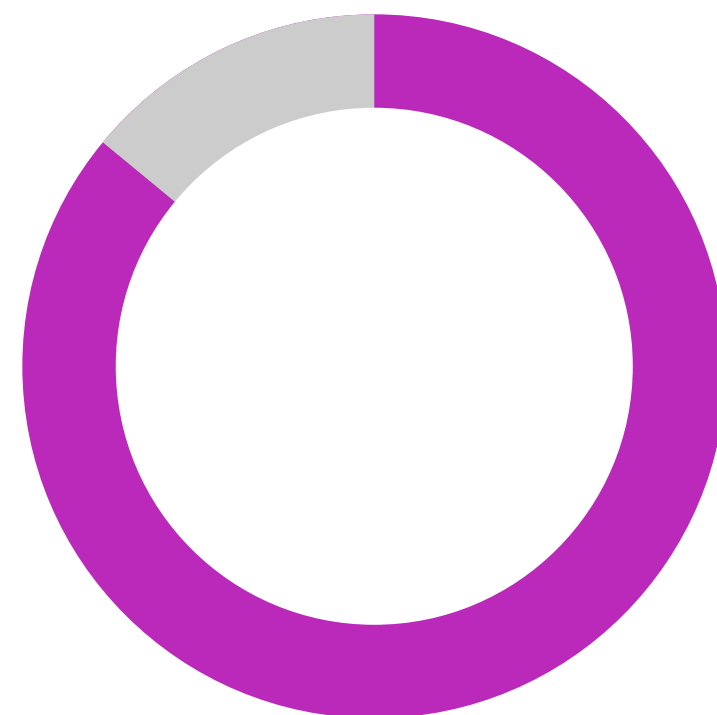
我們也加入各種策略夥伴關係, 為所有人建立更包容的工作場所。我們參加了 [Valuable 500](#), 這個由 500 多家國內和跨國公司組成的聯盟, 致力於釋放身心障礙者的社會和經濟價值。我們也成為 [Disability:IN](#) 的企業夥伴, 和將近 300 家企業聯手促進身心障礙工作者的包容和平等。我們也正式加入 [Out & Equal](#) 這個倡導 LGBTQ+ 人士在工作場所更加平等的組織。



「追求包容、多元化和公平的文化是每個成功公司的必要條件。對我們來說, 這攸關個人。傾聽所有的聲音、所有的想法和觀點——包容是我們的 DNA, 也是我們願景和價值觀的核心。我們希望無論大家的身分為何, 又是在何處工作, 都能被傾聽、被看到、被重視。僅靠雇用多元背景的人才和確保公平的薪酬, 並不能解決我們在多元化代表性上的差距。我們還必須建立足以留住人才、和激勵人才在工作中發揮最好的自我, 並展現潛力的環境。雖然我們已取得明顯的進步, 但在這個重要的旅程上, 我們還有更多進步的空間。」

——資深副總裁兼人資長  
April Arnzen, 執行負責人

### 包容指標分數



# 85%

在 2021 會計年度, 我們的包容指標得分增加為 85%, 比 2020 會計年度新增了 7 個百分點。美光的包容指標包括在團隊成員投入度調查中一組兩個問題的子集, 該調查評估美光文化中關於包容方面的行為。真正的改變需要時間。這些數字告訴我們, 我們正在往對的方向前進。



# 人才發展和進階計畫

我們留住人才的一個方式，就是確保每個人在美光都有平等機會在美光發展職涯。我們為所有團隊成員提供多項支援發展和晉升的計畫。

## 高階領導晉升贊助計畫

我們在 2019 會計年度推出了高階領導晉升贊助計畫，透過建立贊助關係、接受高階主管的指導，以及接觸美光高階主管及其他更高層的機會，來投資資深女性管理者。雖然完成計畫後仍需一段時間才能晉升；但讓我們感到自豪的是，前兩梯次中有 50% 的女性計畫參與者獲得了晉升。2021 會計年度，八名女性參加了我們的第三梯次。我們將繼續追蹤參與者的進步，評估該計畫的成功與改進機會。

## 升級 (Elevate) 計畫

美光也瞭解在團隊成員擔任領導職位歷程初期，予以培養以發展和支持女性領導管道的必要性。2021 會計年度下半年，美光推出了為女性中階主管而設計的升級 (Elevate) 計畫。全球各地共有 50 位女性主管參加 (20 位在美國和歐洲，30 位在亞洲)。這個以團體為主的計畫讓參與者有機會彼此交流，分享資源和最佳管理實務，並得以明確認識自己的領導風格。我們將追蹤並報告他們在職涯發展方面的進展。

## 90 天領導力衝刺

美光推出了第一次的 90 天領導力衝刺，這是一項針對拉美裔團隊成員的發展機會。在 Robert Rodriguez 博士的協助下，計畫包括三個課程，共有 163 位拉美裔團隊成員參加以提升知識——包括如何把自身的傳承和文化作為職業的資產，以及如何識別和管理自己的職涯關鍵點。參與者還會學習如何建立職涯行動計畫。該計畫的一個重要部分是幫助來自拉美裔社群的 72 名團隊成員的直屬經理更加瞭解如何為所有團隊成員建立一種包容和歡迎的文化，讓他們茁壯成長。

## 焦點



## 被包容的文化啟發

「招募我的公司是否只是為了做公關，還是真的致力於多元化和包容呢？」身為美國黑人工程師協會 (NSBE) 的成員以及工業工程學科的應屆畢業生，供應鏈工程師 Tosin Akinro 經常在招募的場合想到這個問題。

但是美光有些不同。當他在 NSBE 研討會上和美光的招募人員交談時，Tosin 知道美光用實際行動致力於多元化、平等和包容 (DEI)，而不只是理想口號而已。

親身的體驗證明，這是真的。他說自己立刻有被接納的感覺。



## 麥肯錫黑人領導力學院 (McKinsey Black Leadership Academy)

50 位美光主管參加了麥肯錫黑人領導力學院課程。學院旗下有兩種課程：黑人高階主管領導課程和黑人領導管理加速課程。這些課程幫助學員增強他們的核心商業敏銳度，學習實用工具，透過解決問題和策略思考來克服常見的思維挑戰，培養管理能力。此課程是專為中階經理人和邁向高階管理階層的經理人而開設，旨在指引計畫參與者達到其職業生涯中的下一個關鍵點。

## 包容倡導者

當資深領導階層評估團隊成員的晉升機會時，我們希望避免任何無意識的偏見。因此，美光在人才考核

和接班人計畫會議時，納入了倡導者來參加。全球共有 50 多位包容倡導者接受了培訓。包容倡導者在會議中仔細傾聽無意識偏見，提醒團隊應注意任何偏見，並挑戰不公平的假設，以確保有關晉升、職務輪調、培訓機會和其他進階機會的決定，都是在公平的基礎上所完成。

## 彈性的工作場所

美光相信。我們在面對面的工作環境中會有最高的生產力和效率；但疫情迫使我們必須改變方法，讓我們的知識工作者能夠在家工作。雖然部分團隊成員更喜歡在現場工作，但許多人感謝能擁有選擇工作地點的彈性。因此，我們推出了促進彈性的工作安排試驗計畫。美光將密切聽取經理和團隊成員對這些計畫成功與否的意見回饋。

## 美光成就時刻

在美光，我們很自豪地說我們捍衛身心障礙團隊成員和 LGBTQ+ 社群團隊成員的權利、尊嚴和生命。

- [身心障礙人權倡導者的包容課程](#)
- [肯定跨性別人員的身分，證明他們受到重視與尊重](#)





# 團隊成員引領方向

團隊成員的意見對我們的包容文化至關重要。我們的員工資源小組 (ERG) 支持我們過去一年來所取得的大部分進展。

我們現在有 10 個員工資源團體 (ERG)，提供不同的團隊成員社群互動機會，包括亞裔美國人和太平洋島嶼住民、黑人、拉美裔、女性、青年專業人士、身心障礙人員、終身職和資深人員、退伍軍人、多元文化、LGBTQ+ 或其盟友。無論是在美光公司內部，還是在美光團隊成員所工作和生活的社會領域，這些員工資源團體都讓團隊成員齊聚，確保他們有得到支持的感覺，並有能力捍衛平等。

Rosie Avila-Hernandez 說：「我認識了許多本來不會認識的同事」。她是美光愛達荷州博伊西廠產品工程資深經理。Rosie 在博伊西成立了受歡迎的美光拉美裔專業人員分會。「它擴大了我對他人的獨特生命故事的認識和理解，最棒的是，他們教會了我如何為他們發聲和提供支持。」

鑑於 ERG 的影響力，美光決定要讓 ERG 和公司目標更保持一致，對美光企業和專業發展的貢獻。

「我相信 ERG 幫助我們在公司推廣的文化，最終會轉化為更好的業務成果，對社群產生更大的業務影響。」

——美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra

根據 [DRR Advisors](#) (一家協助企業促進多樣性、領導力和包容性的顧問組織) 的看法，多數公司都有 6 到 8 個 ERG，並爭取 8% 到 10% 的員工參與率；員工參與 ERG 比例的黃金標準為 20%。美光超過了黃金標準，ERG 參與率接近 30%。



## 美光的十個 ERG\*

- Asian American & Pacific Islander Network
- Black Employee Network
- Capable
- Hispanic Professionals
- Women's Leadership Network
- Young Professionals
- Mosaic
- PRIDE +Allies
- Tenured & Experienced at Micron
- Veterans Employee Resource Group

深入瞭解

\* 我們的 ERG 社群很榮幸包括團體的成員及其盟友



## 新 AAPIN ERG

[Pew Research Center](#) 的資料顯示，亞裔美國人是美國增長最快的主要種族或族群，亞裔人口超過 2,000 萬。他們的根源幾乎都是來自於東亞、東南亞和印度次大陸的 20 個國家。

2021 會計年度，亞裔美國人和太平洋島嶼住民族群成員及其盟友共同成立美光的第十個 ERG，即亞裔美國人和太平洋島嶼住民網路 (AAPIN)。他們的目標是提高人們瞭解針對這個族群成員的仇恨犯罪，特別是在 COVID-19 疫情期間，以及這個族群在幾個世紀以來經歷到的不公平刻板印象，其導致了對他們的歧視，包括 1880 年代的《排華法案》和二次大戰期間日裔美國人的監禁。

同時，AAPI 社群透過其成員的辛勤工作、創造力和聰明機智，為美國做出了許多貢獻。您可以看到 AAPI 人員在美國藝術、科學和商業領域的貢獻。這些團隊成員還協助贊助了美光在 5 月份舉辦的第一個[亞太裔美國人傳統月](#)。

Pew Research Center 的資料顯示，亞裔美國人是美國增長最快的主要種族或族群，亞裔人口超過 2,000 萬。





## 為 ERG 賦能

美光今年舉行了第一屆年度 ERG 加速器高峰會 (ERG Accelerator Summit)，鼓勵 ERG 多做一些事。世界各地將近 500 位 ERG 領導者和高階主管級贊助人都出席了這個虛擬的兩天活動。與會者瞭解到 ERG 如何支持美光、培養其領導技能並發展其職涯。與會者也分享了最佳實踐，並學習到 ERG 如何與業務目標更一致的新模式。[深入瞭解](#)。

### 4C 模式為 ERG 提供了指南

高峰會是 ERG 領導人交流、學習和成長的機會。在高峰會期間，[DRR Advisors](#) 的創辦人暨總裁 Robert Rodriguez 博士解釋了 4C 模式，這是一種業界標準的 ERG 營運模式。ERG 領導者使用這個模式在文化 (Culture)、職涯 (Career)、社群 (Community) 和商業 (Commerce) 領域中建立更多有意且可操作的 ERG 業務目標。4C 均為 ERG 可以對美光產生重大影響的領域。

新加坡 Mosaic 全球領導 Teddy Pramono 說：「透過高峰會，我們瞭解到許多工作還有待完成，它激勵我們把 ERG 帶到更高境界。」

在高峰會期間，我們選出並宣布了區域和全球的 ERG 領導者。這些領導者幫助讓 ERG 活動符合 4C 模式。他們帶頭制訂了兩年的策略藍圖，並將之提交給 ERG 指導委員會和執行長。ERG 繼續分享並根據這些策略行動。以下是兩個範例：

- 在 4C 模式原則下，Capable ERG 提出了六大全球專案。ERG 的成員和廠務設施團隊合作，發展出一個包容建築計畫並編製無障礙設施專案的預算。他們帶頭努力為聽障人員在 Zoom 會議加上字幕。他們還發佈了如何調整電腦顏色篩選功能、提高對比度的逐步說明，讓色盲人士更容易使用畫面。
- 在支持其商業 (Commerce) 計畫方面，黑人員工網路及 PRIDE+Allies ERG 成員透過美光採購團隊分別與少數族群供應商發展委員會和全國男女同志商會召開了首次會議，這些組織推動認證少數族群經營的企業。增加[供應商多元化](#)是美光六大 DEI 承諾之一。

「透過高峰會，我們瞭解到許多工作還有待完成，它激勵我們把 ERG 帶到更高境界。」

—— *Teddy Pramono*，  
新加坡 Mosaic 全球領導



### 美光賦予 ERG 行善的能力

去年，美光的 ERG 協助美光基金會決定如何支援深受 COVID-19 疫情影響的弱勢社群。由於這個活動的成功，美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 宣佈，美光基金會將透過一項名為「ERG 補助挑戰」的計畫，給予美光十個 ERG 各 50,000 美元的金額，讓 ERG 成員決定要向哪些慈善團體提供補助。

這個首次發起的挑戰活動讓 ERG 能夠把資源與資金進一步用於提升團隊成員生活和工作的社群。他們向 19 個非營利機構捐出了 [500,000 美元](#)。10 個當中有 9 個 ERG 透過群眾外包平台 Spark 參與，從中選出非營利組織。每一個 ERG 都提名並投票給一或兩個符合其 ERG 宗旨、4C 模式和美光基金會的捐贈原則的非營利組織。最新的 ERG 為 AAPIN，他們是在挑戰賽期間成立，也因此有選出其希望支持的非營利組織。

美光人資長 April Arzen 說：「透過慈善工作支援我們所在當地社群的組織及人員，是我們身為一家公司的重要一環，我對與我們的 ERG 建立這項新的夥伴關係感到非常自豪。」

### 美光致力於 ERG 成功

ERG 加速器高峰會 (ERG Accelerator Summit) 表明，ERG 的工作可能非常耗時，許多成員利用他們個人的時間為 ERG 的成功做出貢獻。因此，我們宣佈，ERG 成員每月最多可使用 5 小時工作時間專注於 ERG 計畫。這項溫和的開端表明，美光理解 ERG 成員對建立一家包容所有人的公司之熱情。

### 以下為獲得補助金額的非營利機構：

ERG	組織	金額
亞裔美國人和太平洋島民網路 (AAPIN)	<a href="#">亞裔媒體中心 (Center for Asian American Media)</a>	20,000 美元
	<a href="#">亞裔女性移民倡導組織 (Asian Immigrant Women Advocates)</a>	30,000 美元
黑人員工網路 (BEN)	<a href="#">黑人女孩程式設計 (Black Girls Code)</a>	50,000 美元
	<a href="#">新加坡腦性麻痺聯盟 (CPAS)</a>	25,000 美元
Capable	<a href="#">美國精神健康聯盟 (NAMI)</a>	25,000 美元
	<a href="#">Ayuda</a>	25,000 美元
美光拉美裔專業人士 (MHP)	<a href="#">愛達荷州拉丁獎學金基金會 (愛達荷 LSF)</a>	25,000 美元
	<a href="#">Days for Girls</a>	25,000 美元
美光女性領導力網路 (MWLN)	<a href="#">Hagar Singapore Limited</a>	25,000 美元
	<a href="#">Smile Always Foundation</a>	20,000 美元
美光青年領袖會 (MYP)	<a href="#">世界中央廚房 (World Central Kitchen)</a>	30,000 美元
	<a href="#">新加坡回教宣教協會 (Jamiyah)</a>	30,000 美元
Mosaic	<a href="#">日本和平之風 (Peace Winds Japan)</a>	20,000 美元
	<a href="#">台灣同志諮詢熱線協會</a>	25,000 美元
PRIDE+Allies	<a href="#">The Community Center</a>	25,000 美元
	<a href="#">Blossom Seeds</a>	30,000 美元
Tenured and Experienced at Micron (TE@M)	<a href="#">La Locanda Di Emmaus</a>	20,000 美元
	<a href="#">Neptune Warrior</a>	15,000 美元
退伍軍人 ERG (VERG)	<a href="#">Serve Our Willing Warriors</a>	35,000 美元



## 全球工作

建立更多元化和包容的工作場所，是我們的全球目標。但是每個地區都會根據其獨特的情況制訂具體目標。在世界各地努力促進性別平等、職涯發展、身心障礙者的機會，並強化人才管道。以下是我們全球 DEI 行動的範例。

### 為身心障礙者做好準備，中國

為協助身心障礙大學生作好從事高科技職業的準備，上海美光計畫於 10 月啟動職業天使計畫。學生們參加以 STEM 為重點的課程，包括一些著重於 DRAM 技術的課程，他們還學習工作場所禮儀，得到面試技巧的知識，並參加導師計畫。為了支持並為未來聘僱更多身心障礙團隊成員做準備，西安團隊成員成立了一個新的 Capable ERG 分會。

### 減少性別偏見，歐洲

美光女性領導力網路 (MWLN) 帶領幾項計畫，進而減少偏見、建立聯盟關係，並在整個地區促進 DEI 目標。在義大利，ERG 舉行了「誰害怕偏見？」(Who's Afraid of Bias?) 研討會，提供識別並克服性別偏見的技巧。它也與米蘭的 Politecnico 一同支持全球女性導師計畫試驗專案，促進美光作為最佳雇主，積極參與多元化和包容，幫助女學生為自己的專業未來做好準備。[美光女性導師計畫](#)於 2021 會計年度在全球推出。MWLN 在大歐洲地區，為包容盟友計畫舉辦了一次午餐會議，討論 DEI 目標以及 MWLN 可能實現這些目標的方式。

### LGTBQ+ 包容，印度

為了支持我們的全球 LGTBQ+ 工作場所包容，美光印度將保險範圍擴大適用於同居的伴侶、設立了性別中立的洗手間，並為國際反恐同日 (International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia) 舉辦了一次虛擬活動。而去年 6 月，印度首次升起彩虹旗，慶祝同志驕傲月。一路走來，PRIDE+Allies 分會成員增加為 250 名。印度 PRIDE+Allies 分會的下一個目標是參與印度工作場所平等指標，這是一項針對印度的調查，旨在衡量工作場所包容 LGTBQ+ 的進展情況。

建立更多元化和包容的工作場所，是我們的全球目標。在世界各地努力促進性別平等、職涯發展、身心障礙者的機會，並強化人才管道。



### 世界唐氏症日，日本

美光認同世界唐氏症日是其消除偏見和建立包容文化使命的一部分。為了提高認知，位於廣島的 Capable 分會把這一天變為期一週的活動。ERG 展示了唐氏症患者的大型照片，並舉辦了慈善義賣，共 200 人購買了身心障礙人士製作的商品。此外，超過 400 位團隊成員參加了一個研討會，分享撫養唐氏症兒童的家庭經驗。有 150 位團隊成員透過 Micron Gives 向相關慈善機構捐贈了 200 萬日圓，美光基金會也對捐贈進行等額捐款。

### 支援身心障礙人士，新加坡

美光新加坡與幾個組織合作，為身心障礙人士提供機會並給予支援。美光是簽署 Enabling Employment Pledge 的第一家科技公司。新加坡總理 Halimah Yacob 是這項宣示活動的發起人，承諾為身心障礙人士建立更包容的工作場所。美光在加入之後，很榮幸在 6 月份接待了總理。在訪視期間，她會見了幾位 Capable 團隊成員，並瞭解了美光的智慧應用程式如何使具有不同能力的團隊成員充分發揮其潛能。

### 四處尋找人才，台灣

北亞人才招募處長 Milan Chang 認為，美光的亞洲廠區可以招募國際人才，藉此建立多元化和包容的文化，這就是為什麼台灣美光在海外大學到處尋找人才，特別是在香港和菲律賓。我們也接觸到在台灣就學的外國學生，我們的主管在那分享了我們的最佳人才和多元化實踐。在全球第二大微電子產業展覽——SEMICON Taiwan 2020 上，美光的代表參加了關於女性參與科技的專題討論會。美光和其他專家小組成員提出並交換了增加半導體產業多元化的想法。





## 慶祝獨特

慶祝活動使人們更加緊密地團結在一起，創造出一種共同的理解，這有助於團隊成員感受到價值和尊重。美光在世界各地舉辦了許多活動，藉此欣賞團隊成員所生活和工作之處文化的獨特性。

### 亞太美國傳統月

五月份，美光首次慶祝亞太裔美國人傳統月。設計的兩項關鍵活動，旨在喚起人們對 AAPI 歷史和對 AAPI 社群長久以來有害刻板印象的關注。博伊西州立大學兩位教授以及[亞裔美國人/太平洋島民慈善事業](#)夥伴關係副總裁討論了亞裔美國人和太平洋島民在美國的重大貢獻，以及這些社群所遭受的敵意對待。他們還談到了 AAPI 集體所包含的來自大約 50 個民族的廣泛多元化的人和文化的文化。一名演員、記者、一家亞裔美國線上新聞公司的執行長，以及一個幫助媒體和娛樂界描繪亞洲人正面形象的團體的創辦人會面，他們討論了媒體對 AAPI 社群的刻板印象，以及這些團體為克服這些刻板印象所做的努力。美光團隊成員作為 AAPI 社群成員和盟友聯合起來，組成了我們的第十個 ERG (即[亞裔美國人和太平洋島民網路](#))，以應對社群在 COVID-19 疫情期間所經歷日益增加的暴力事件。

### 黑人歷史月

幾個事件有助於美光反思美國黑人的複雜歷史。黑人醫生專家小組討論了 COVID-19 疫苗及其在黑人社群中的特殊考量。由黑人警官組成的小組關注「黑人的命也是命」(Black Lives Matter) 運動和執法行動的交叉性；而美國作家暨種族正義行動主義者 Tim Wise 則談論美國的種族關係。最後我們以奧克蘭多種信仰福音合唱團 (Oakland Interfaith Gospel Choir) 表演的慶祝活動來結束這個月。

### 排燈節

印度的燈節 Deepavali (排燈節) 以不同的傳統慶典在印度各地慶祝，是該國重要而古老的節日之一。在 Mosaic ERG 的支持下，來自印度、日本、台灣、新加坡和美國等世界各地不同信仰的美光團隊成員共同慶祝這個節日。在 2021 會計年度，日本的團隊成員穿著傳統服裝、畫上 henna 印度彩繪並排出 rangoli 地畫共襄盛舉。在猶他州，印度裔團隊成員和家人們穿上傳統服裝、表演印度音樂和舞蹈，並享受印度美食。

### 拉美裔傳統月

九月和十月份，美光透過幾項活動慶祝了拉美裔傳統月，包括一個網路研討會，會中關注 COVID-19 疫情對拉美裔社群的重大影響。與會者包括北維吉尼亞社區基金會總裁暨執行長 Eileen Ellsworth；拉美裔慈善事業策略副總裁 Amalia Brindis Delgado；墨西哥駐博伊西領事館副領事 René David Mejía Quintana；以及墨西哥駐猶他州領事 José Vicenté Borjon。美光拉美裔專業人員 ERG 也和 Sound Wave Events 舉辦了一場虛擬拉丁舞派對，作為慶祝活動的結束。

### 國際身心障礙者日

在國際身心障礙者日，美光的 Capable ERG 帶領一場討論，慶祝美光以多種方式來建立一個更加無障礙的工作場所。儘管我們仍需更加努力，Capable 在整年期間的付出將有助於我們所有人消除身心障礙的偏見。





## 國際青年節

作為國際青年節慶祝活動的一部分，印度美光青年領袖會 ERG 舉辦了一場黑客松 (hackathon)，共有 100 多位團隊成員參加。黑客松期間，電腦程式設計師和軟體設計師合作，為現有問題建立科技解決方案。得主 (第 7 組團隊成員：Rohitha Avvaru 和 Sai Ajay Kumar) 成功建立了聊天機器人原型，可用於提供公司內部各種用戶查詢的便捷資訊。此聊天機器人可進行高效的機器人用戶對話，還可自動執行基於動作的查詢，幫助以其母語回答用戶的問題。

從構思到完成原型，他們投入了將近三週時間。評審根據提出的解決方案、重要性、可擴充性、使用的技術以及美光價值觀的運用等項目來遴選團隊。

## 六月節

美光連續第二年紀念六月節 (又稱為自由日)，活動促進反思，其中許多活動由黑人員工網路 (BEN) ERG 贊助。我們升起了 BEN 旗，用紅、黑、綠三色 (BEN 的顏色) 照亮幾個廠區。我們還邀請黑人經營的企業和餐車在幾個地點提供食物和甜點。

在拜登總統把六月節定為聯邦假日的第二天，美光人資長 April Arnzen 宣佈，這個節日也將在 2022 年成為美光美國帶薪假日。她說：「在美光慶祝六月節，代表著我們承認過去，並致力於為更美好、更包容的未來承擔責任。這是慶祝的時刻，但也是反思、教育和重申對所有人平等做出承諾的時刻。」

## 同志驕傲月

同志驕傲月期間，美光以行動和象徵來照亮世界。幾座建築物閃耀著各種顏色的彩虹旗幟，也在我們全球各地園區驕傲地升起，包括我們在亞洲的五個新 PRIDE+Allies 分會所在地。

其中最震撼人心的事件包括三位跨性別兒童的母親。他們分享了學習如何在這場經歷中盡全力支持孩子的故事。透過她們的經歷，這些母親透露她們如何成為孩子和跨性別人士社群的倡議者。她們也談到今年美國各州立法機構正在辯論的眾多反跨性別法律。在台灣，團隊成員則聽取了數位政委唐鳳 (Audrey Tang) 的有力談話，其為最高行政內閣中第一位非二元性別部長。唐鳳是一位天才兒童，在 15 歲時創辦了自己的公司，現在則領導著台灣的數位和社會創新。

「這是慶祝的時刻，但也是  
反思、教育和重申對人人平  
等做出承諾的時刻。」

——April Arnzen，美光人資長



## 齋戒月

為支持我們的穆斯林團隊成員，新加坡在齋戒月期間引進了跨信仰室，並計畫在 2022 會計年度擴建的建築中新增另一間跨信仰室和一間清真廚房。團隊成員受邀進一步瞭解伊斯蘭教的宗教習俗，如齋戒月的意義以及開齋節和宰牲節等節慶。

此外，美光在臺灣和印度的廠區也在所有主要建物內設立了祈禱室。這些變更有助於團隊成員更自在地分享他們的宗教以及同事間的不同信仰。穆斯林團隊成員也在齋戒月期間推出一個午間活動，向當地人介紹伊斯蘭教和穆斯林文化。ERG 成員在許多廠區帶領慶祝活動，鼓勵穿著傳統的印度服飾、音樂表演，當然還有美食。

## 退伍軍人節

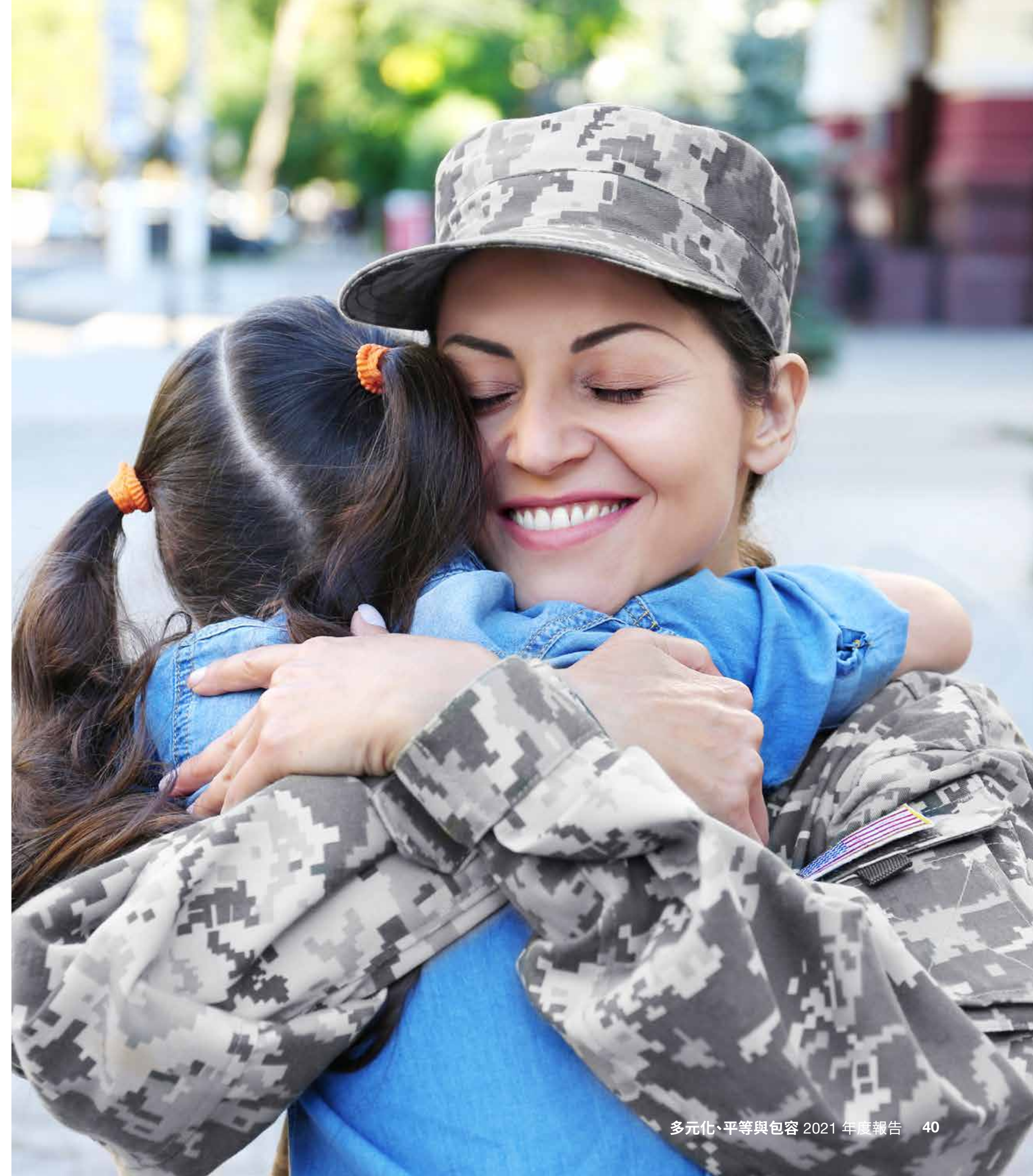
為了向退伍軍人致敬並紀念退伍軍人節，海軍退役的美光董事會成員 Richard M. Beyer 加入由退伍軍人員工資源團體 (VERG) 成員組成的小組，討論退伍軍人帶進工作團隊中的技能，包括領導力。美光投入並肯定我們的[退伍軍人招募計畫](#)。小組還討論了如何幫助退伍軍人從軍人生活過渡到一般生活。此外，[Neptune Warrior](#) 計畫等幫助退伍軍人克服可能在服役期間所經歷創傷的組織，也得到了認可。

## 婦女歷史月和國際婦女節

美光在美國和國際婦女節舉辦了幾次活動，表揚婦女歷史月。人資長 April Arzen 迎接了美光董事會中的女性董事，討論她們的領導歷程，包括建立盟友、尋覓導師和接受任務。美光執行長暨總裁 Sanjay Mehrotra 主持一個論壇，Arista Networks 執行長 Jayshree Ullal 分享她從工程師到行銷再到執行長的歷程；技術研發資深副總裁 Naga Chandrasekaran 則訪談了奧林匹克選手 Alysia Montaña，分享關於她對同時發展職涯和母職的建議。

### 美光成就時刻

- [美光在全球各地慶祝同志驕傲](#)
- [美光紀念世界唐氏症日](#)
- [黑人歷史月社會正義與 Tim Wise 的討論](#)
- [美光擁抱亞太裔美國人傳統月](#)





## 為所有人創造空間

我們知道，建立包容文化的工作需要我們全體共襄盛舉，而不只是代表性不足群體成員的事。盟友在鼓勵每個人感到受歡迎方面發揮著重要作用。

### 包容盟友培訓

美光希望幫助團隊成員來瞭解如何讓每個人都感到受歡迎，以為*所有人創造空間*：不僅透過盟友關係，而且是透過積極的盟友關係。因此，我們發展了盟友培訓，並為每個人設定了一個目標，即在 2021 會計年度結束前完成培訓。團隊成員可以選擇九個版本的包容盟友培訓：每個 ERG 一個版本（因為第十個 ERG「AAPIN」在我們會計年度後期才成立）。培訓鼓勵團隊成員充分瞭解盟友關係，傾聽代表性不足團體成員的故事，並瞭解如何為這些社群的人發聲。

我們實現了目標，有 99.9% 的團隊成員至少完成了一次盟友培訓。這項成就證明了團隊成員瞭解多元化和包容工作團隊的好處；但他們並沒有就此止步。所

有聯盟培訓課程總共有 54,600 多位團隊成員參加，這意味著在 43,000 位團隊成員中，就有近 12,000 人參加了一次以上 ERG 主辦的培訓，學習成為*所有人的盟友*。

除培訓外，團隊成員還可以下載《盟友/旁觀者干預指南》。該指南教導大家如果他們在工作場所目睹了不專業的行為或微歧視，該怎麼辦。它提供了討論的場景，並概述適當的干預技巧，包括何時中斷，以及什麼情況下應避免直接干預並獲得額外幫助可能比較安全。

### 全球包容盟友獎得主

我們相信，重要的是承認和慶祝那些視盟友關係超越一切的人。這就是為什麼我們每一季都會表揚全球包容盟友獎得主。在 2021 會計年度，共 26 位團隊成員獲得這一榮譽，在全體員工大會上，接受高階主管報出名字表揚。以下是贏得獎項的全球包容計畫例子：

- 實施色盲友好的系統，先在猶他州李海開始，接著開展到全球，協助色盲團隊成員和所有人都能便利使用的使用工具
- 在中國西安擬定導師計畫
- 在日本安裝無障礙馬桶，解決身心障礙團隊成員使用的問題
- 在美國納瓦荷原住民保留區 COVID-19 感染率提高時，提供救援包。
- 在義大利推廣捐血運動和健康募款的社群計畫
- 製作美光全球包容盟友培訓課程設計
- 支持性別平等和賦權，與日本男性盟友分享他們的盟友關係故事





## 理解日

我們參加了理解日活動，該活動由 [CEO Action for Diversity & Inclusion](#) 建立，旨在幫助解決工作場所和社會中的偏見。來自數百個簽署組織的執行長和領導者參加了關於種族、性別和性向等主題的關鍵問題對話，以推動對差異的理解和欣賞。今年的主題「包容盟友：為所有人創造空間」，在世界各地引發了獨特的對話和活動。團隊成員獲得一份《盟友/旁觀者干預指南》，可舉行關於盟友的小組討論。

- 我們的中國和台灣廠區瞭解到如何為各種具有不同神經類型 (neurotype) 的人員建立包容的環境。
- 美光印度討論了辨識和避免無意識偏見的步驟。
- 日本探索了將真實自我帶到工作中的勇氣。除了分享故事外，參與者還回顧了一些個案研究，這些個案研究鼓勵就如何尊重日本文化進行雙向對話，同時展現勇氣。會議結束時，與會者承諾要勇敢，以及在工作上代表少數族群仗義直言。
- 美光馬來西亞用英語和馬來語進行了兩場理解日會談。在對話中，團隊成員解釋了包容對他們每個人代表著什麼意義，並討論阻礙他們前進的障礙（通常是無意識偏見），以及克服這些障礙的方法。他們還投票表決，承諾在未來努力包容行為。每月推出的 #Let'sTalkDEI 對話系列，旨在加深他們對於在美光內部創造包容文化的理解。

- 新加坡的團隊成員討論了刻板印象發生的實際情況。團隊成員談到使用性別中立的術語，透過反思刻板印象和避免刻板印象的方式來承擔責任。
- 在美國和歐洲，美光人資長 April Arnzen 與愛達荷州博伊西 Ahayath Beth Israel 猶太教堂拉比 Dan Fink，以及加州州立大學 Melina Abdullah 博士進行了關於盟友關係的熱烈對話。我們還聽取了幾位美光盟友講述個人的盟友歷程，包括美光企業副總裁暨儲存業務部門總經理 Jeremy Werner、非揮發性記憶體製程研發工程副總裁 Mark Kiehlbauch，以及汽車分部副總裁 Giorgio Scuro。Arnzen 分享表示，對她而言，聽到個人故事是對盟友含義的有力提醒：需要傾聽、學習、自我反省和自我認識。

我們參加了理解日活動，該活動由 CEO Action for Diversity & Inclusion 建立，旨在幫助解決工作場所和社會中的偏見。



# 所有人享有 社會正義





## 承諾 4: 提倡種族與 LGBTQ+ 平權。

### 美光社會正義委員會

我們成立了社會正義委員會，探索我們的人員、慈善事業以及政策能如何同心協力來推動世界的改造，首先從種族正義和 LGBTQ+ 開始。世界各地的委員會成員會決定使用美光人員和資源的最佳方式，以充分發揮影響力。

委員會關注五大關鍵領域，已開始透過以下這些成就發揮作用：

### 經濟平等

- 加入全國 LGBT 商會，宣導在全國範圍內擴大公共部門承包和非歧視政策，並發現經濟機會
- 加入商業圓桌會議第二次機會商業聯盟
- 參與亞美基金會的 AAPI 捐贈挑戰，與美光基金會聯手在五年內認捐 200 萬美元
- 加入 Tent，他們是由 140 多家大公司組成的社群，旨在利用自己的營運來支持難民

### 教育和工作場所平等

- 參與 HBCU 夥伴挑戰
- 與 Out & Equal 合作，支持 LGBTQ+ 工作場所包容的努力
- 與 Out & Equal 的全球計畫團隊合作，為美光找出合作機會，以推動在印度和中國與 LGBTQ+ 相關的工作

### 科技平等

- 在猶他州李海和維吉尼亞州馬納薩斯的工作場合和社群中，培訓當地警察和市政員工成為包容領導者
- 與當地警方合作，瞭解資料追蹤以及美光有哪些方式可支持這些工作
- 支持《George Floyd 警務公正法案》中所包含以資料為導向的司法改革
- 支持《農村寬頻加速法案》中納入的寬頻普及和採用概念

### 公民平等

- 與美光員工 PAC (政治行動委員會) 合作，捐款 100,000 美元給 PAC，支援接下來三年多元背景的國會候選人：
  - BOLD PAC (拉美裔)
  - Congressional Black Caucus
  - Equality PAC (LGBTQ)
  - ASPIRE PAC (AAPI)
- 簽署人權運動組織 (Human Rights Campaign) 的企業聲明，反對反 LGBTQ 的州法

### 環境/健康平等

- 在美國和印度和其他可提供的國家，供應現場 COVID-19 疫苗
- 支持《重新連接社群法案》和《乾淨能源和永續發展加速法案》



「美光的信念是倡導並引領所有人走向更美好、更公正的未來。這意味著，如果我們看到不公正的情事，要大聲疾呼，並採取行動來做出改變。過去一年來，企業有足夠的機會就世界各地的不平等和不公正問題表明立場。我為美光及其團隊成員與全球合作伙伴採取行動，在我們的社群中捍衛和促進基本人權而感到自豪。」

— 資深法律事務副總裁、法律總顧問暨企業秘書 Joel Poppen，執行負責人



## 社會正義大事與活動

我們在業務營運的每個地方都支持並推動基本人權，因為這是應該做的事。以下僅為近期活動的幾個舉例。

### 停止 AAPI 仇恨

為了回應對亞裔美國人和太平洋島民 (AAPI) 社群日益增加的仇恨，美光舉行了一個員工大會。大會期間，AAPI 團隊成員分享了自身或朋友、家人遇到仇恨和暴力的故事；而美光也大概介紹了團隊成員可提供支援的方式。美光基金會提供了 100,000 美元捐款，並透過基金會提供的美光團隊成員等額捐款，為兩個組織 ([亞裔美國人/太平洋島民慈善事業](#)和[亞裔美國人促進正義協會 | AAJC](#)) 提供了 270,000 美元的支援。

之後，美光幾位團隊成員成立了一個新 ERG，[亞裔美國人和太平洋島民網路 \(AAPIN\)](#)。

### 支持 LGBTQ+

美光簽署了[人權運動的商業聲明](#)，反對美國的反 [LGBTQ 州立法](#)。我們明確表示，我們反對旨在限制 LGBTQ+ 人士進入社會的有害立法。美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 也與愛達荷州其他領導共同擬具了一封公開信，肯定同志驕傲月，支持所有美光團隊成員的平權。公開信刊登於 [Idaho Statesman](#)。各家簽署信函的公司員工也[大聲宣讀內容](#)。

無論是在我們的政策和工作文化中，美光將持續捍衛我們團隊成員的權利與尊嚴，同時做為我們社群中的倡導者。Mehrotra 和美國團隊成員分享公開郵件連結並請所有人加入我們，與我們的 LGBTQ+ 團隊成員成為盟友。





### 聲援緬甸

在緬甸經歷政治暴動時，美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra 發出了一封明確訊息給團隊成員：美光領導階層和團隊成員與你們同在。雖然美光在緬甸並未設廠營運，但有數百位來自該國的團隊成員在世界各地美光廠區工作。作為其呼籲聲援的一部分，Mehrotra 鼓勵團隊成員對受暴力影響的人提供援助，並向來自緬甸的團隊成員提供額外資源。他說：「無論我們在全球何處，我們是團結一心的美光。在困難時期，我們必須仰賴以人為本的價值觀，團結一致，相互支持」。Micron Gives 和 [Save the Children](#) 設立了一個捐款活動，募捐 200,000 美元。Save the Children 向緬甸因致命暴力而受到傷害的兒童和家庭提供支援。美光團隊成員為此活動提供的所有捐款，均以二比一比例等額捐款。

### 對抗反猶太主義的行動

2020 年 12 月，美光迅速採取行動，公開譴責愛達荷州博伊西 [Idaho Anne Frank Human Rights Memorial](#) 遭到破壞的行為，美光基金會當時捐出 40,000 美元給 [Wassmuth Center for Human Rights](#) 和 [Jewish Assistance Fund](#)，展現我們對這些機構使命的支持。為了幫助對抗世界各地不斷增加的反猶太主義攻擊行為，包括一些在美國相當令人不安的攻擊，Micron Gives 團隊也在 2021 會計年度設立了 [反誹謗聯盟 \(ADL\)](#) 的捐款活動。除了密切留意反猶太主義的事故外，ADL 還與當地猶太社群合作共享資源和最佳實踐，並倡導他們的安全和福祉。針對所有團隊成員的捐款，美光基金會均以二比一方式進行等額捐款。

「縱使身處全球各地，我們都是一支團結的美光團隊。在困難時刻，我們必須仰賴我們以人為本的價值觀，團結一心、彼此支持。」

——美光總裁暨執行長 Sanjay Mehrotra





# 所有人的 機會





## 承諾 5：聯合不同的金融機構進行現金管理。

### 支持多元金融機構

在 2021 會計年度 (FY21)，我們承諾將現金投資的一部分 (約 2.8 億美元) 交由代表性不足的族群所經營的金融機構管理；而我們今年達到 3 億美元，超越了目標。這些投資將對代表性不足群體的經濟產生倍增效應。它們也有助於促進華爾街的多元化。在 2022 會計年度，我們的現金投資將增為 5 億美元。

此外，美光尋找了高績效、多元化的投資公司，加入由 20 多家投資銀行和金融服務公司組成的集團，這些公司在 2022 會計年度處理了我們 20 億美元的債務發行。

「美光在其投資產品組合中率先採取行動，滿足我們社群對更平等的經濟機會的迫切需求。」

——R. Seelaus & Co., Inc. 執行長 Annie Seelaus

[深入瞭解](#)

# \$200M

對 Ramirez & Co. (拉美裔經營) 的固定收益投資

# 50M

對 R. Seelaus & Co. (女性經營) 的投資，支持黑人社群的房屋所有權和小企業

# 50M

透過 Academy Securities (由身心障礙退伍軍人經營) 進行其他投資，以支持在黑人為主的社群擁有房屋所有權及小型企業



「我們會繼續利用我們的優勢和資源，為弱勢群體社群創造更多的經濟機會。我們增加了對婦女、有色人種和身心障礙人士擁有的企業的投資，也增加了對多元供應商的投資。這些努力有助於推動我們所生活和工作的地方發生深刻而持久的變化，與我們豐富所有人生活的願景相一致。雖然我們在這個領域成功了，但我們體認到，接下來這年有更多的工作要做，我們有許多經驗教訓可以妥善運用。」

——執行副總裁暨  
財務長 David Zinsner，  
執行負責人



## 投資多元企業

美光企業創投是負責確定和指導美光投資於科技為先的初創企業的團隊，也直接投資於弱勢族群經營的企業。對任何企業來說，籌集資金都是一項挑戰；但社會不平等和持續的疫情皆更為弱勢族群企業家增添財務上的障礙。因此，美光為企業提供補助金，藉此支援他們的工作，並創造更廣泛的經濟機會。



### 焦點



## Adapdix

Adapdix 創立於 2015 年，並開創適應企業軟體的方式來加速數位化轉型歷程，因此迅速成名。隨著《財富》500 強客戶群不斷擴大，負責人 Anthony Hill 擔憂兩件事——要繼續滿足客戶的高標準，以及能夠以公司希望的速度發展。美光企業創投的投資有助於緩解第二個擔憂。

照片：Adapdix 總裁暨執行長  
——Anthony Hill



# 承諾 6: 增加多元化供應商的代表性和支出。

## 讓我們的供應鏈多元化

為了加速美光對供應商多元化的承諾，我們的採購團隊在 2021 會計年度設定了相當積極的目標，要增加供應鏈代表性，並在 2023 會計年度之前，讓我們在多元化供應商的年度支出翻倍。我們以 2020 會計

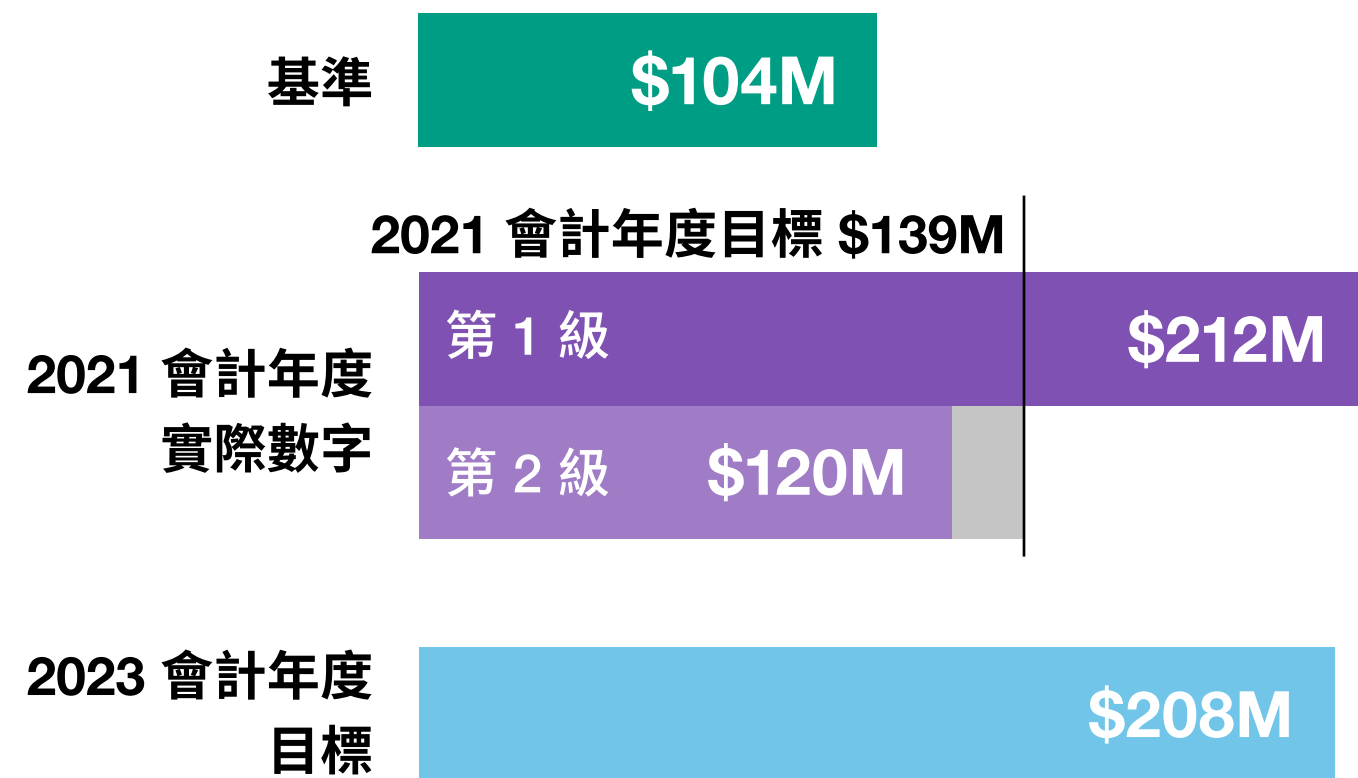
年度在多元化供應商的全球年度支出 (1.04 億美元) 為基準設定目標，2023 會計年度之前，多元化供應商的年度支出要增加至 2.08 億美元。

透過我們的努力，我們在 2021 會計年度對多元化供應商的年度支出增加為 2.12 億美元，<sup>1</sup>不僅超過了我

們今年的目標，還超過了我們 2023 會計年度的預定目標。在全球範圍內 (尤其是美國以外的市場)，我們對多元化供應商的支出有所增加。此外，我們擴大了第 2 級報告計畫，並透過這項努力，在第 2 級支出中獲得額外的 1.2 億美元<sup>2</sup>。

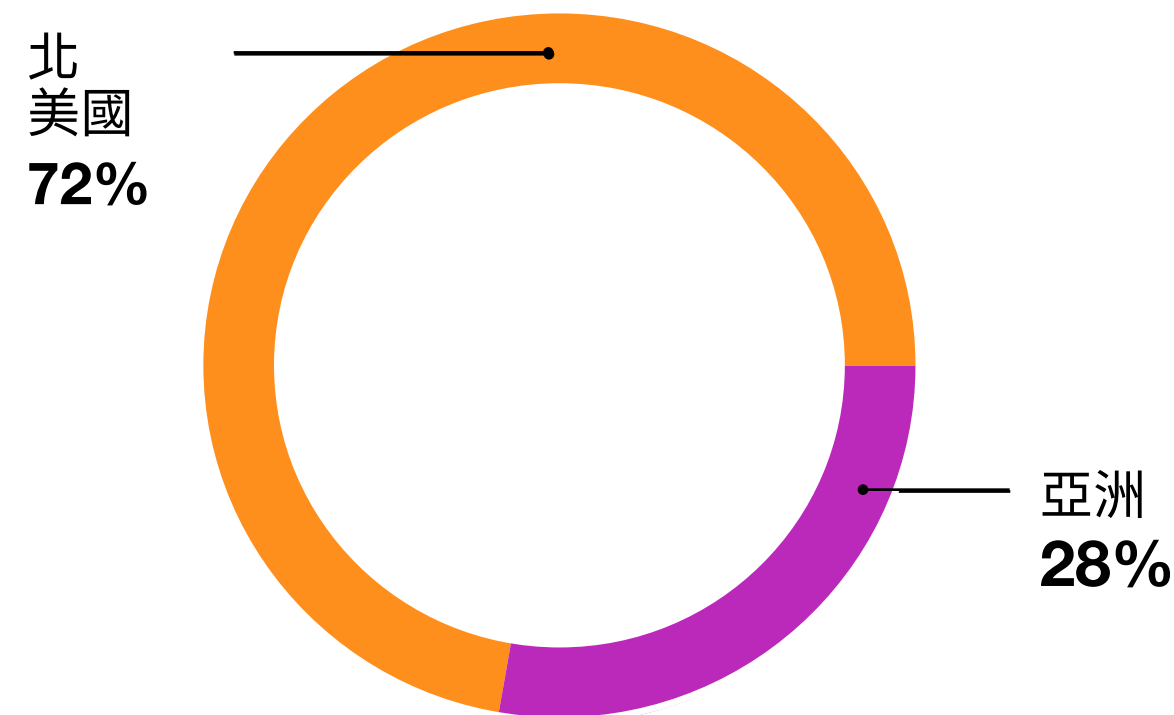
## 邁向目標的進展

2021 會計年度對多元化供應商的支出<sup>3</sup> (美元)



## 按地區劃分的第 1 級多元供應商支出

2021 會計年度支付多元化供應商發票 (美元)



<sup>1</sup> 美光向多元化第 1 級供應商進行採購 (「第 1 級」)。  
<sup>2</sup> 美光在多元化供應商方面的供應商開支，直接關係到美光的採購訂單或合約，美光在其中具有營運影響力或控制 (「第 2 級」)。  
<sup>3</sup> 支出範圍：第 1 級和第 2 級多元化供應商支出。



「作為半導體行業的領導者，我們相信我們必須為塑造未來的供應鏈做出貢獻——即創新、有彈性和多樣化的供應鏈。美光的供應商多元化計畫成立於 2019 會計年度，旨在與女性佔多數的企業、弱勢社區、身心障礙人士、LGBTQ+ 社群成員和退伍軍人建立互利的夥伴關係，而這些企業統稱為多元化供應商。這些夥伴關係對加強我們的供應鏈和社群至關重要。為了多元化企業創造經濟機會，並對我們生活、工作和娛樂的社群產生了長遠影響。」

—— 企業副總裁暨採購長 Ben Tessone，執行負責人



為了實現我們的目標，我們在 2021 會計年度關注四個領域：投資於工具和資源、建立倡導和業界夥伴關係、與供應商合作，以及加強美光的包容採購文化。

展望 2022 會計年度，我們承諾要在去年取得的成果上再接再厲。我們針對所有類別領域的全球採購制訂了長遠的內部目標。作為計畫的一部分，我們也打算投資在內部資源，讓我們的團隊能夠為多元化供

應商創造機會、著重在加強我們與內部和外部組織的夥伴關係，藉此推動改變，並以最佳做法為基礎，在我們的供應基地和半導體產業內促進供應商多元化。我們若擴大潛在供應商的範圍，也是促進發展和競爭、改善品質和成本，並吸納獨特的觀點和創新思維。

## 美光計畫的擴展

### 工具與資源：易於識別多元化供應商

- 安裝第三方多元化供應商資料庫
- 運用多元化指標強化美光的採購程序
- 透過供應商註冊機制發展多元化供應商渠道
- 開發多元化供應商支出儀表板

### 倡導和業界夥伴關係：支持公平影響和經濟授權

- 全美少數族裔供應商發展委員會
- 全國男女同志商會
- WEConnect International
- SEMI 製造業主背景多元化 (SEMI Manufacturing Ownership Diversity) 工作小組

### 供應商參與度：展現共同的承諾

- 擴展第 2 級報告期望
- 將多元化計畫評估納入供應商年度績效計分卡

### 包容文化：提高意識和當責制

- 各級當責制
- 向利害關係人提供每月進度報告
- 與多元化、平等和包容 (DEI) 及永續發展團隊合作
- 全球採購冠軍網路中的包容性
- 擴展到員工資源組 (ERG) 和行政管理組





# Micron Gives





# Micron Gives

Micron Gives 計畫將美光基金會捐款與美光團隊成員的捐款和志工服務相結合，傳遞到世界各地。今年，超過 47% 的美光團隊成員透過 Micron Gives，捐贈時間或金錢予非營利組織，展現出美光和團隊成員對社群的支持。2021 會計年度期間，美光基金會在全世界發放了 727 萬美元的補助，旨在使人們能有機會公平取得科學、科技、工程和數學 (STEM) 教育及基本人類需求。此外，在這段期間內，基金會亦提供了超過 430 萬美元的等額捐款。

美光和美光基金會今年向幾個組織和事業提供財務資助。以下是提供部分重點說明：

<p><b>10,000 美元</b></p> <p>在鹽湖社區大學設立平等、多元化和包容的美光基金。此基金將支持其社會轉型中心推動正義、平等、多元化和包容計畫，並在社群中展現對 DEI 的承諾。</p>	<p><b>募集 2 百萬美元</b></p> <p>五年來，與亞美基金會合作，參與亞裔美國人和太平洋島民 (AAPI) 捐款挑戰，遏止對這些社群的仇恨。</p>	<p><b>100,000 美元</b></p> <p>提供波伊西州立大學，支持美光的包容領導力學院。</p>
<p><b>募款 32,685 美元</b></p> <p>利用為反誹謗聯盟 (Anti-Defamation League) 發起的二比一等額捐款活動募得款項，協助打擊全球反猶太主義浪潮。</p>	<p><b>募款 365,000 美元</b></p> <p>資助印度由於 COVID-19 而產生的醫療、糧食短缺和教育落差現象。</p>	<p><b>20,000 美元</b></p> <p>在反猶太的破壞行為發生之後，捐款給瓦斯穆特人權中心 (愛達荷州安妮·弗蘭克人權紀念館的所在地)。</p>
<p><b>20,000 美元</b></p> <p>資助 Jewish Assistance Fund of Idaho。</p>	<p><b>250,000 美元</b></p> <p>幫助美國社區的非營利醫療中心在美光廠區向高度貧困社區提供疫苗，並應付對疫苗猶豫不決者。</p>	<p><b>112,048 美元</b></p> <p>資助新加坡身心障礙計畫，包括數位包容的 SG Enable，以及新加坡身心障礙體育委員會和特殊奧運會的體育和社會包容計畫。</p>
<p>團隊成員慷慨捐款、休假時間、薪資扣除額和 Bravo! 點數，募款超過</p> <p><b>800,000 美元</b></p> <p>團隊成員援助基金。</p>	<p>透過提供補助金和二比一的等額捐贈，幫助對抗印度的 COVID-19 疫情</p> <p><b>839,000 美元</b></p>	<p>團隊成員以二比一的比例等額捐款給 Save the Children，幫助緬甸受暴力影響的兒童和家庭。</p> <p><b>募款 217,014 美元</b></p>



# 獎項與夥伴關係





# 獎項與夥伴關係

我們所獲得的獎項和所發展的夥伴關係，反映出我們對多元化、平等和包容 (DEI) 的持續承諾。我們為自己在全球所做的努力感到驕傲，也為我們在當地社群所產生的影響引以為傲。

以下是對幾個表揚的重點說明。

## 世界各地的最佳工作場所

美光所有符合資格的廠區均已獲得卓越職場 (GPTW) 研究機構認證或進入其榜單。德國、日本和台灣首次躋身各自國家的最佳工作場所榜單，而中國、義大利和新加坡則是重回榜單。此外，美光還獲選為亞洲最佳工作場所，以及美國製造與生產業最佳工作場所。

美光是大學畢業生求職時的首選雇主。我們在《富比士》應屆畢業生最佳雇主排行榜上排名第 21 名，在新加坡 2021 年畢業生雇主調查中排名第 9 名，並獲選為中國 2021 年最佳畢業生雇主。我們在《富比士》2021 年美國最佳多元化雇主多元化排行榜上也躍升了 200 名。

## 無障礙工作場所

我們繼續致力於消除顯性和隱性的身心障礙，確保工作場所的非歧視做法。我們很榮幸獲得台灣勞動部勞動力發展署 2020 年身心障礙金展獎的善行獎。2021 年 4 月，我們的努力也獲得了台灣台中市政府頒發的進用身心障礙者優良事蹟獎所認可。

## 其他傑出表揚

- 在[2021 人權戰線企業平等指數](#)中獲得 100 分 (最高分)
- 2021 獎勵女性領導力發展創新實踐的 DivHERSity 獎 (印度)
- [2021 Zinnov 包容與多元化 \(女性\) 獎](#)
- [DENSO 2020 北美商業年度夥伴: 多元化領導獎](#)
- [2021 Disability:IN: 身心障礙平等指標](#)
- 在由 Human Resources Online (美光馬來西亞) 籌辦的馬來西亞員工體驗獎中，獲得 [2021 年最佳多元化和包容性策略銀獎](#)
- [思科的 2021 年供應商多元化卓越獎](#)
- [2021 年 Eightfold DE&I 獎](#)

## 焦點

# 表揚美光的領導者

我們許多領導都因擔任多元化和包容大使而獲得讚譽。



Rahil Hasan 和 Cher Whee Sim 獲得國家多元化與領導力會議 (National Diversity & Leadership Conference) 表揚為 2021 年 DEI 大使。Sim 是美光全球人才招募與調動副總裁，並擔任美光女性領導力網路員工資源團體 (ERG) 的新加坡廠贊助人。Hasan 獲獎時是日本美光記憶體的主管，目前則是學習發展與身心健康福利的副總裁，也是美光 Capable 員工資源團體的共同執行贊助人。DEI 大使旨在表彰對多元化和包容領域熱情貢獻的專業人士。



Sharmila Khan 是印度美光的人力資源策略夥伴，名列前 20 大 DivHERSity 冠軍 (大型企業)，獲獎原因是她努力讓印度美光成為對女性友善的工作場所。





## 策略夥伴關係

- [ASPIRE PAC](#)
- [Blue Sky Institute](#)
- [BOLD PAC](#)
- [商業圓桌會議](#)
- [CEO Action for Diversity & Inclusion](#)
- [中國殘疾人聯合會](#)
- [Congressional Black Caucus](#)
- [DRR Advisors](#)
- [Disability:IN](#)
- [Equality PAC](#)
- [全球半導體聯盟](#)
- [Grace Hopper 系列活動](#)
- [HBCU Partnership Challenge](#)
- [INROADS](#)
- [Jennifer Brown Consulting](#)
- [全國 LGBT 商會](#)
- [美國黑人工程師協會](#)
- [Out & Equal](#)
- [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](#)
- [Tent Partnership for Refugees](#)
- [The Valuable 500](#)
- [Year Up](#)





# 附錄



# 資料字典

本報告涵蓋美光科技全球營運範圍。勞動力資料是根據我們的全球員工統計資料，代表 2021 會計年度結束時的情況。顯示的百分比以四捨五入至最接近的第一個小數點。所有資料皆源自於美光的 HRIS 系統，但有兩個例外：美國身心障礙者，或認定為 LGBTQ+ 的資料依據為卓越職場調查中獲得的自我報告。美國種族和族群類別則遵循美國公平就業機會 (EEO-1) 報告指南中使用的定義。資料包括所有正職團隊成員（無論其休假狀態），但不包括承包商和實習生。DEI 資料已經過美光的人事分析團隊確認，內容亦經過 [Teneo](#) 及美光的財務、法務和供應商多元化等團隊審查。

我們修改了 2021 會計年度的部分資料定義。我們在報告 2019 會計年度和 2020 會計年度時，所使用的資料是運用新定義後重新計算所得出。

我們在 2021 會計年度擴充了美國退伍軍人的定義，納入受保護和非受保護退伍軍人。在 2020 會計年度，我們的美國退伍軍人資料來自於我們的 HRIS 系統，而不是來自卓越職場的調查。

如欲全面瞭解美光的較廣泛的環境、社會和政府承諾，請參閱《[快轉：2021 年永續經營報告](#)》(Fast Forward: 2021 Sustainability Report)。

指標	說明
全球人力組成	各級人力的性別和族群構成。
董事會	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。
副總裁	具有全球工作結構 (GJS) 副總裁級別的所有團隊成員。
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。
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。
技術職	其工作職責包括擔任技術職位角色或管理技術職位團隊成員的角色。
非技術職	其工作職責包括非技術為角色或管理非技術職位團隊成員的角色。
全球女性整體比例	所有人力級別的女性構成。
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。
LGBTQ+	自願認定為男同志、女同志、雙性或跨性別的美國勞動力構成。*
退伍軍人	自願認定為受保護或未受保護退伍軍人的美國勞動力構成。
身心障礙人士	自願認定為有任何慢性身體、心理或情緒健康問題、疾病或其他身心障礙的美國勞動力構成。*
美國種族/族群	自願揭露其種族和族群身分的美國勞動力構成，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。
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。
白人 (非拉美裔)	具有歐洲、中東或北非原始民族血統的人。
黑人	具有非洲黑人種族血統的人。
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。
亞裔	具有遠東、東南亞或印度次大陸任何民族血統的人。
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。
兩個 (含) 以上種族	具有以下一種以上身分的人：白人 (非拉美裔血統)、黑人、拉美裔、亞裔、美洲原住民或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民。
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候選人。
大學應屆畢業生新進人員	大學畢業的候選人，畢業後到開始任職於美光的時間少於或等於兩年。
代表性不足群體	美光定義代表性不足群體為全球地區的女性及身心障礙者、美國地區的黑人、拉美裔、兩個或更多種族、美洲原住民或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋島民和退伍軍人。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。
其他代表性不足種族/族群	具有阿拉斯加原住民/美洲原住民或夏威夷原住民/太平洋島民身分者。
留任	代表由公司留任的美光團隊成員百分比 (只計入自願性離職)。

\* 這個定義是由卓越職場 (Great Place to Work) 提供。



### 按地區人數統計

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞洲	72%	71%	74%
美洲	26%	27%	24%
歐洲	2%	2%	2%
總計	100%	100%	100%

### 代表性不足群體人才的留任

	2021 會計年度
黑人(美國)	92.1%
拉美裔(美國)	93.8%
退伍軍人(美國)	93.1%
身心障礙人員(全球)	91.8%
女性(全球)	92.8%

### 在全球聘僱代表性不足群體

	2020 會計年度	2021 會計年度
大學應屆畢業生 (NCG)	37.9%	45.2%
有經驗的新進人員	28.2%	33.6%

### 全球女性整體比例

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	71.2%	71.0%	69.7%
女性	28.6%	28.9%	30.3%
未知	0.2%	0.1%	0.0%
總計	100%	100%	100%

### 各區擔任技術職位的女性

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
美光整體表現	20.7%	21%	22.8%
中國	23.1%	23.4%	26.2%
歐洲	15.2%	15.6%	16.6%
印度	20.0%	25.2%	28.5%
日本	8.5%	11.1%	13.3%
馬來西亞	23.6%	21.7%	25.7%
新加坡	30.3%	30.8%	31.4%
台灣	24.6%	24.1%	25.7%
美國	14.0%	14.1%	15.4%
總計	100%	100%	100%

### 全球女性分組比例

#### 董事會

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	75.0%	62.5%	50.0%
女性	25.0%	37.5%	50.0%
總計	100%	100%	100%

#### 高階主管

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	87.4%	86.7%	85.1%
女性	12.6%	13.3%	14.9%
總計	100%	100%	100%

#### 技術職

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	79.6%	78.9%	77.2%
女性	20.4%	21.1%	22.8%
總計	100%	100%	100%

#### 副總裁

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	86.8%	85.7%	83.2%
女性	13.2%	14.3%	16.8%
總計	100%	100%	100%

#### 主管

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	84.7%	83.3%	81.8%
女性	15.3%	16.7%	18.2%
總計	100%	100%	100%

#### 非技術職

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
男性	43.6%	44.1%	44.4%
女性	56.4%	55.9%	55.6%
總計	100%	100%	100%



## 美國種族/族群整體

## 整體

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	21.2%	23.0%	23.1%
黑人	2.7%	2.9%	3.2%
拉美裔	4.2%	4.5%	4.1%
其他代表性不足種族/族群	0.5%	0.4%	0.5%
兩個(含)以上種族	1.8%	1.9%	2.0%
白人	67.8%	65.4%	63.0%
未知	1.7%	2.0%	4.0%
總計	100%	100%	100%

## 主管

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	17.5%	20.4%	22.8%
黑人	1.7%	2.0%	1.9%
拉美裔	3.3%	3.3%	2.7%
其他代表性不足種族/族群	0.4%	0.3%	0.4%
兩個(含)以上種族	1.2%	1.3%	1.6%
白人	74.2%	70.4%	66.9%
未知	1.7%	2.3%	3.6%
總計	100%	100%	100%

## 副總裁

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	22.9%	26.3%	33.3%
黑人	1.4%	2.6%	2.2%
拉美裔	0.0%	1.3%	0.0%
其他代表性不足種族/族群	0.0%	0.0%	0.0%
兩個(含)以上種族	2.9%	2.6%	2.2%
白人	71.4%	65.8%	58.9%
未知	1.4%	1.3%	3.3%
總計	100%	100%	100%

## 技術職

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	22.9%	24.3%	24.2%
黑人	2.5%	2.5%	2.9%
拉美裔	4.1%	4.4%	4.1%
其他代表性不足種族/族群	0.4%	0.3%	0.5%
兩個(含)以上種族	1.7%	1.8%	1.9%
白人	66.7%	64.6%	62.2%
未知	1.7%	2.0%	4.3%
總計	100%	100%	100%

## 高階主管

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	19.5%	24.6%	26.7%
黑人	0.6%	0.9%	0.6%
拉美裔	2.4%	2.8%	2.4%
其他代表性不足種族/族群	0.2%	0.2%	0.3%
兩個(含)以上種族	1.5%	1.4%	1.6%
白人	74.2%	68.0%	65.4%
未知	1.7%	2.1%	3.0%
總計	100%	100%	100%

## 非技術職

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	11.9%	15.0%	16.1%
黑人	4.1%	5.2%	5.2%
拉美裔	5.2%	5.2%	4.5%
其他代表性不足種族/族群	0.8%	0.9%	0.8%
兩個(含)以上種族	2.2%	2.4%	2.6%
白人	74.4%	69.6%	68.2%
未知	1.4%	1.6%	2.6%
總計	100%	100%	100%



### 美國性別和種族的相互交織性

		2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
亞裔	男性	16.0%	17.2%	17.2%
	女性	5.2%	5.7%	5.9%
黑人	男性	2.2%	2.4%	2.5%
	女性	0.5%	0.6%	0.7%
拉美裔	男性	3.3%	3.5%	3.2%
	女性	0.9%	1.0%	0.9%
其他代表性不足種族/族群	男性	0.4%	0.3%	0.4%
	女性	0.1%	0.1%	0.1%
兩個(含)以上種族	男性	1.4%	1.5%	1.6%
	女性	0.4%	0.4%	0.4%
白人	男性	57.3%	55.2%	52.9%
	女性	10.6%	10.2%	10.1%
未知	男性	1.4%	1.7%	3.5%
	女性	0.3%	0.3%	0.6%
小計	男性	82.0%	81.8%	81.3%
	女性	18.0%	18.3%	18.7%
總計		100%	100%	100%

### 美國退伍軍人

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
退伍軍人	4.7%	5.9%	6.9%

### 美國員工中身心障礙與 LGBTQ+ 者

	2019 會計年度	2020 會計年度	2021 會計年度
身心障礙人士	3.3%	7.2%	9.4%
LGBTQ+	2.4%	2.2%	2.7%



