

惠及人人

2021 年
DEI 年度报告



Diversity
Equality
Inclusion

目录

年度回顾	3
全面代表惠及人人	7
同工同酬和包容 福利惠及人人	23
兼容并包惠及人人	28
社会正义惠及人人	43
创造机会惠及人人	47
Micron Gives	52
奖项和合作伙伴关系	54
附录	57



年度 回顾



肩负重责

总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 寄语

四十三年风雨兼程, Micron 发展壮大, 成为国际公司, 在全球拥有 43,000 名团队成员和 47,500 余项终身专利, 2021 财年 (FY21) 营收达 277 亿美元。丰硕成果要归功于我们的团队成员, 大家每天把丰富多元的想法经验带到工作中来, 激励创新, 惠及人人。为了激励大家尽展所能, 我们必须让团队成员感受到关注、倾听、重视和尊重。要营造这样的良性环境, 我们每一个人, 尤其是领导者要担责尽责。

四年来, 我们在 DEI 报告中公开分享关键数据和观点, 肯定了对多元、平等和包容 (DEI) 的全球深切承诺。今年, 我们更进一步, 首次公开披露了[平等就业机会 \(EEO-1\) 第一部分多元化数据和 EEO-1 第二部分薪酬数据](#)。我们希望这能鼓舞业内同仁依样效仿。

除了把[六大 DEI 承诺](#)的责任分配到具体领导者外, 我们也将 DEI 目标纳入到所有团队成员和高管的年度激励计划目标之中。这是我们首次把团队成员和高管的薪酬与 Micron 整体 DEI 目标和承诺挂钩。这些目标囊括了我们为增强弱势群体的代表性, 实现全面薪酬平等, 提高敬业度调查中的包容性指数评分所做的努力。99.9% 的团队成员完成了由各员工资源小组 (ERG) 编制和牵头的包容性盟友培训课程,

这让我们尤以为傲。事实上, 我们有数千名团队成员完成了一门以上的课程, 印证了大家对成长型思维和积极盟友关系的全心投入。在共同努力下, 我们几乎完成了全部任务。

这是艰辛的一年, 疫情阴云依然笼罩不散, 我们有幸觅得支持全球团队成员职业发展和健康幸福的良策。我携手植根爱达荷州的其他企业公司的首席执行官, [拥护骄傲月](#), 支持全体团队成员获享平等权利, 惠及人人。在亚洲, 我们欢庆首批五家 PRIDE+Allies ERG 分会落成, 千余名团队成员踊跃加入。我们的[女性创新 \(WIN\)](#) 计划自 2018 年成立以来, 每年在 Micron 完成原创专利申请的女性发明者人数翻了一番。

我们还以 DEI 视角审视自己在社区中的形象与回馈。例如, 我们在印度筹募资金 130 余万美元, 支持社区应对德尔塔变异毒株引起的新冠肺炎病例激增。这些资金源自 Micron 基金会拨款, 以及团队成员向 Micron Gives 计划捐助的善款。

在 DEI 旅程中, 我们认清了一大真相, 那就是我们无法单枪匹马地攻克这些挑战。正因如此, 我们广泛投身于全球战略合作伙伴关系。例如, 我们加入[全球包容联盟 \(Alliance for Global Inclusion\)](#), 携手同行努力解决半导体行业的多元化问题。我们还成为 [Disability:IN](#) 和 [Valuable 500](#) 的成员, 洞察如何克服残疾歧视, 支持和鼓舞拥有各种能力的团队成员运

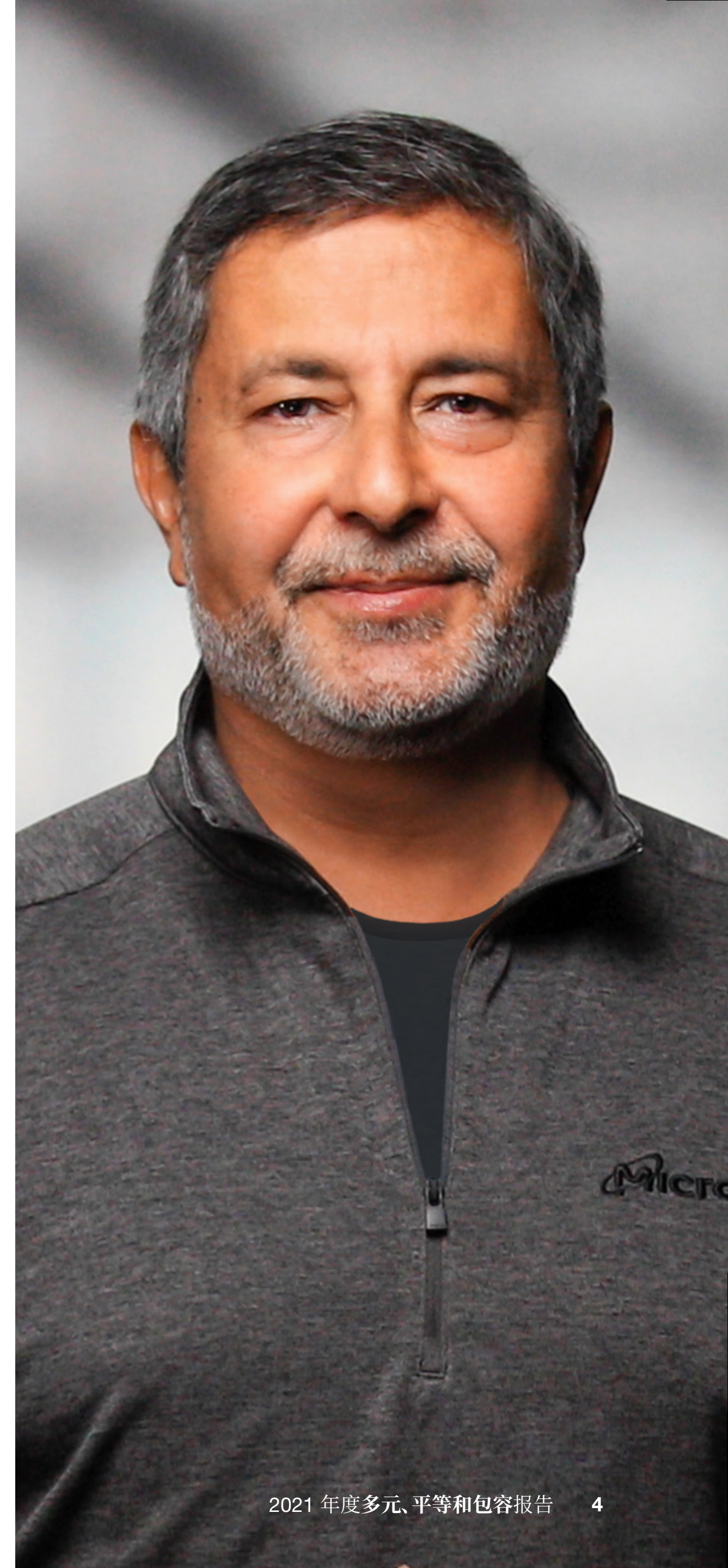
用我们的设施, 采取新的工作方式, 充分施展才能。我们还与 [Out & Equal](#) 合作, 在其助力下纳入并推进最佳实践, 促进我们的 LGBTQ+ 团队成员持续发展。

在这段前所未有的时期, 我们取得了卓越的经营成果, 争取超越以往, 继续壮大。虽然前路漫长无尽, 为了履行长期 DEI 承诺, 我们还有更多的工作要做, 但我坚信 2022 年将是 Micron、团队成员乃至我们工作生活所在的社区取得里程碑新成就的一年。



Sanjay Mehrotra

总裁兼首席执行官



深远承诺, 坚定不移

首席人力资源官 April Arnzen 寄语

Micron 团队成员秉持多元、平等和包容 (DEI) 惠及人人的承诺, 在这样的坚实基础上, 我们经营业务, 凝聚 43,000 名团队成员, 在我们生活和工作的 17 个国家/地区积极融入社区。践行这一承诺还需大胆行动和坚持跟进。我很荣幸在第四份年度 DEI 报告中分享我们的累累硕果。

鉴于 DEI 对 Micron 工作方式乃至支持团队成员至关重要, 我们在 2020 年制定了[六大 DEI 承诺](#), 由高管团队成员负责和倡导。这些领导者负责确保团队上下精诚合作, 推进员工队伍多元化, 促进薪酬和福利平等, 深化包容性文化, 为每个人创造平等的话语权。

我们光荣地实现了预定的几乎所有目标, 在各项 DEI 承诺中取得重大进展。3 月, 我们让全球所有弱势群体实现[全面薪酬平等](#), 惠及人人, 消除了美国退伍军人、黑人或西班牙裔/拉美裔员工以及全球残疾员工和女性员工在总薪酬(包括基本工资、奖金和股票奖励)层面上的统计学显著差异。我们超越预设目标, 与多元化金融机构合作开展有力的现金管理, 增加多元化供应商代表人数和支出。我们深化包容性文化, 让

员工资源小组的成员人数增加了一倍, 在世界各地增设 20 家分会, 并成立了一个新的 ERG——[亚太裔网络 \(AAPIN\)](#)。我们还将 ERG 与业务挂钩。Micron 首届 ERG 峰会激励 ERG 领导者积极部署卓越的战略模式, 设定并实现以 4C(社区、职业、商业和文化)为重点的目标。该模式有利于促进与 Micron 基金会合作, 在合作中, 我们的 ERG 总共获得 500,000 美元资金, 用于捐赠给某些志同道合的非营利组织。这些非营利组织收到 Micron 团队成员发声募集的善款, 如虎添翼。

我们深入探知自身成功的秘诀以及继续改进的空间。代表性就是一大典型。我们在全球各个级别的团队中增加了女性代表人数, 印度、马来西亚和台湾工厂的女性员工人数现已超过半导体行业的基准水平。在董事会多元化方面, 我们也遥遥领先, 2 月, 董事会实现了女性代表占比 50%, 考虑到种族和性别, 多元化程度超过 60%。这些结果意味着, 在纳斯达克股票市场公司 (Nasdaq Stock Market LLC) 于 2021 年 8 月出台《董事会多元化规则》之前数月, 我们就已实现了董事会性别平等。但是, 我们的种族和族裔多元化水平持平, 这意味着我们尚有努力空间, 继续吸引、聘用和留住团队中的弱势群体人才。

经过反思既有成果, 我们将继续勇担重责, 加倍努力。我们计划与半导体同业公司合作, 倡导把握 DEI 方面的共同机遇, 克服 DEI 挑战, 从而全面施展领导力。这项工作至关重要, 源于我们的坚定信念, 即 DEI 激发创新活力, 推进我们实现公司使命, 提高 Micron 的市场竞争力, 这是惠及人人的正确之事。



April Arnzen
首席人力资源官



Micron 六大 DEI 承诺

去年,我们大胆制定六项全球多元、平等和包容 (DEI) 承诺,它们已经融入到业务经营当中。我们将战略和执行的职责委派给高管团队成员,拉动世界各地的团队成员努力履行承诺。我们深知,为了推动符合 Micron 坚韧执着和关怀员工价值观的有力变革, Micron 领导者和团队成员都要贡献一份力量。我们正在履行大部分承诺,但依然任重道远。为了巩固良好势头,我们将在 2022 财年 (FY22) 深入集中地履行这些承诺。

在本报告中,我们将深入探讨既有成果和后续行动。以下是简短概述。

	1	2	3	4	5	6
我们的承诺	增加弱势群体的代表人数。 ¹	推动平等薪酬和包容性福利。	深化包容性文化。	促进种族和 LGBTQ+ 群体平等。	与多元化金融机构合作开展现金管理。	增加多元化供应商代表数量和支出。
高管负责人	Scott DeBoer 技术和产品执行副总裁	Sumit Sadana 执行副总裁兼首席商务官	April Arnzen 高级副总裁兼首席人力资源官	Joel Poppen 法律事务副总裁、总法律顾问兼公司秘书	David Zinsner 执行副总裁兼首席财务官	Ben Tessone 公司副总裁兼首席采购官
状态	■	●	●	■	●	●
2021 财年关键成就	2021 财年,美国工厂的种族/族裔代表占比持平,但弱势群体新员工人数增加了 5.4% ,应届高校毕业生人数增加了 7.3% 。 女性副总裁人数占比增加了 2.5% 。	所有团队成员的员工总薪酬方面,实现 全面薪酬平等 ,其中包括基本工资、奖金和股票奖励。	99.9% 的全球团队成员完成了一门或多门 包容性盟友 培训课程。 我们的包容性指数评分高达 85% ,比 2020 财年提高了 7 个百分点。	我们为 社会正义委员会 确立以下五大重点领域,在其中寻求平等: · 经济 · 教育和工作场所 · 技术 · 公民 · 环境和健康 我们还为支持种族和 LGBTQ+ 群体平等事业资助 290 万美元 。 Micron 政治行动委员会 (PAC) 承诺在未来三年内,向支持多元化群体国会候选人的 PAC 捐赠 100,000 美元 。 我们为犹他州李海和弗吉尼亚州马纳萨斯的当地警察和市政雇员提供了 DEI 培训。	我们超越目标,将 现金投资的 3% 用于多元化金融机构。	我们增加了对多元化供应商的年度支出,从 2020 财年的 1.04 亿美元增加到 3.32 亿美元 ² 。 · 1 级供应商支出 2.12 亿美元 ³ · 2 级供应商支出 1.2 亿美元 ⁴
2022 财年重点	继续注重包容性招聘	探索包容性福利的其他途径	留住和提拔弱势群体的团队成员	将社会正义委员会转变为顾问委员会	2022 财年增加现金投资至 5 亿美元	增加和推进多元化供应商的机会

● 步入正轨 ■ 需要关注

¹ 数据字典中列明了弱势群体的定义。

² 支出范围:1 级和 2 级多元化供应商支出。

³ Micron 向多元化 1 级供应商 (“1 级”) 采购。

⁴ Micron 的供应商与多元化下级供应商 (“2 级”) 合作,后者直接与 Micron 采购订单或合同挂钩, Micron 对其拥有运营影响力或控制权。

全面代表 惠及人人

承诺 1: 增加弱势群体的代表人数。*

代表概况

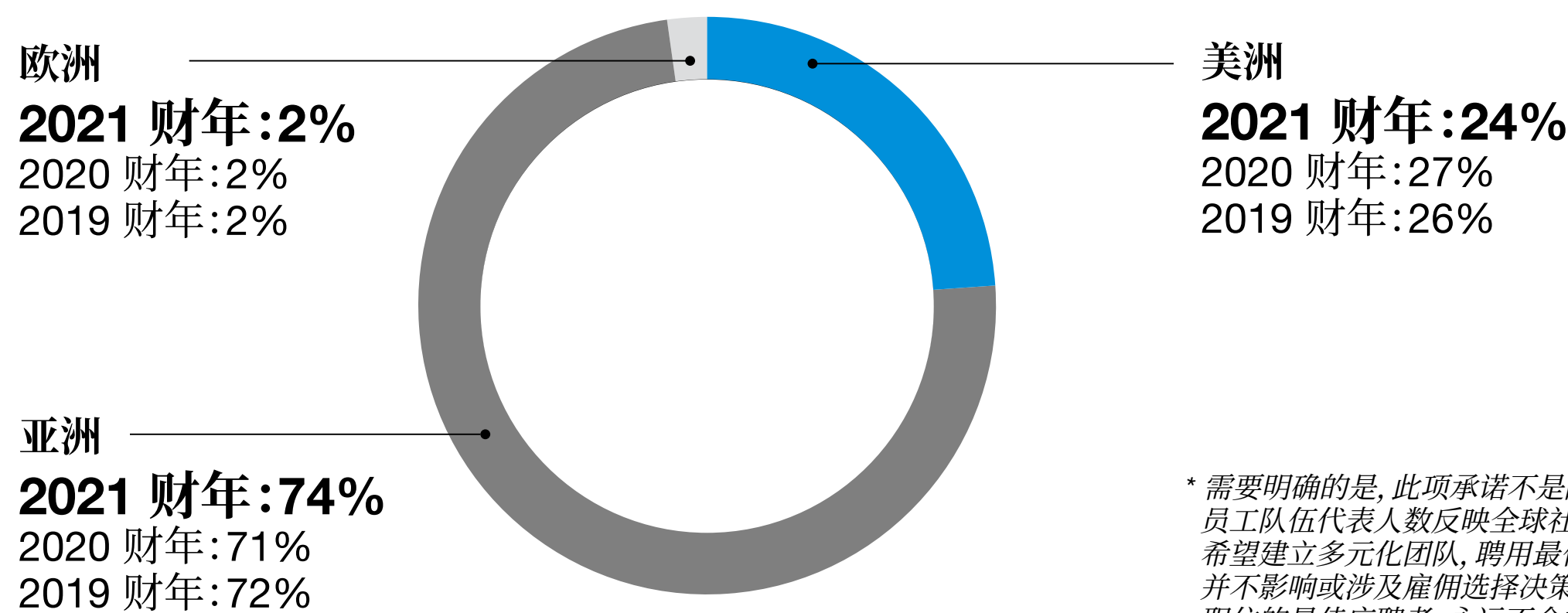
我们在 2021 财年 (FY21) [加强了弱势群体的全球招聘力度](#), 但弱势群体团队成员的流失也不容忽视。科学、技术、工程和数学 (STEM) 领域的人才争夺战白热化。招聘构成也取决于 STEM 学科大专院校学生的群体构成, 其中少数民族/族裔学生占比明显不足。Micron 正努力为半导体行业拓展 STEM 人才

渠道, 本报告的后文[介绍了我们的努力举措](#)。我们也深知, 要想留住弱势群体的团队成员, 就要营造惠及人人的包容性文化, 让每个人都感受到关注、倾听、重视和尊重。我们在[深化包容性文化](#)相关的章节中, 讨论了 Micron 在包容性方面的努力。

2021 财年员工总数(按地区划分)

我们在全球拥有 43,000 名团队成员, 立志逐年提升人才的代表性, 直至达到或超越市场可用人才基准。我们致力于倡导包容性招聘, 雇用更加多元化的人才群体。当然, 我们始终坚持遴选资质最符合岗位需求的应聘者。需要明确的是, 没有人会因为任何原因而在 Micron 工作中享受不公平的优势或优待。

2021 财年员工总数(按地区划分)



* 需要明确的是, 此项承诺不是配额。这是旨在确保我们的员工队伍代表人数反映全球社区情况的一项承诺。我们希望建立多元化团队, 聘用最佳人才。这个宏远承诺目标并不影响或涉及雇佣选择决策。Micron 只雇用适合指定职位的最佳应聘者, 永远不会在我们的目标上妥协。

“作为立足 17 个国家和地区的半导体与存储解决方案全球领导厂商, Micron 努力培养一支与我们生活工作所在的世界一样多元化的员工队伍。多元化的声音能带来奇思妙想, 从而推进创新, 改善决策, 壮大经营。我们的理想目标是让员工队伍反映出市场上可用的弱势群体人才。这一目标暂未达成。在 2021 财年, 我们的整体弱势群体人数与 2020 财年持平, 但所有工作组的女性人数都有所增长。我们将发扬坚韧执着的价值观, 打造一个更加多元化和更具代表性的 Micron, 就像我们坚韧执着地实现技术里程碑成果一样。*”

— Scott DeBoer, 技术和产品执行副总裁, 高管负责人

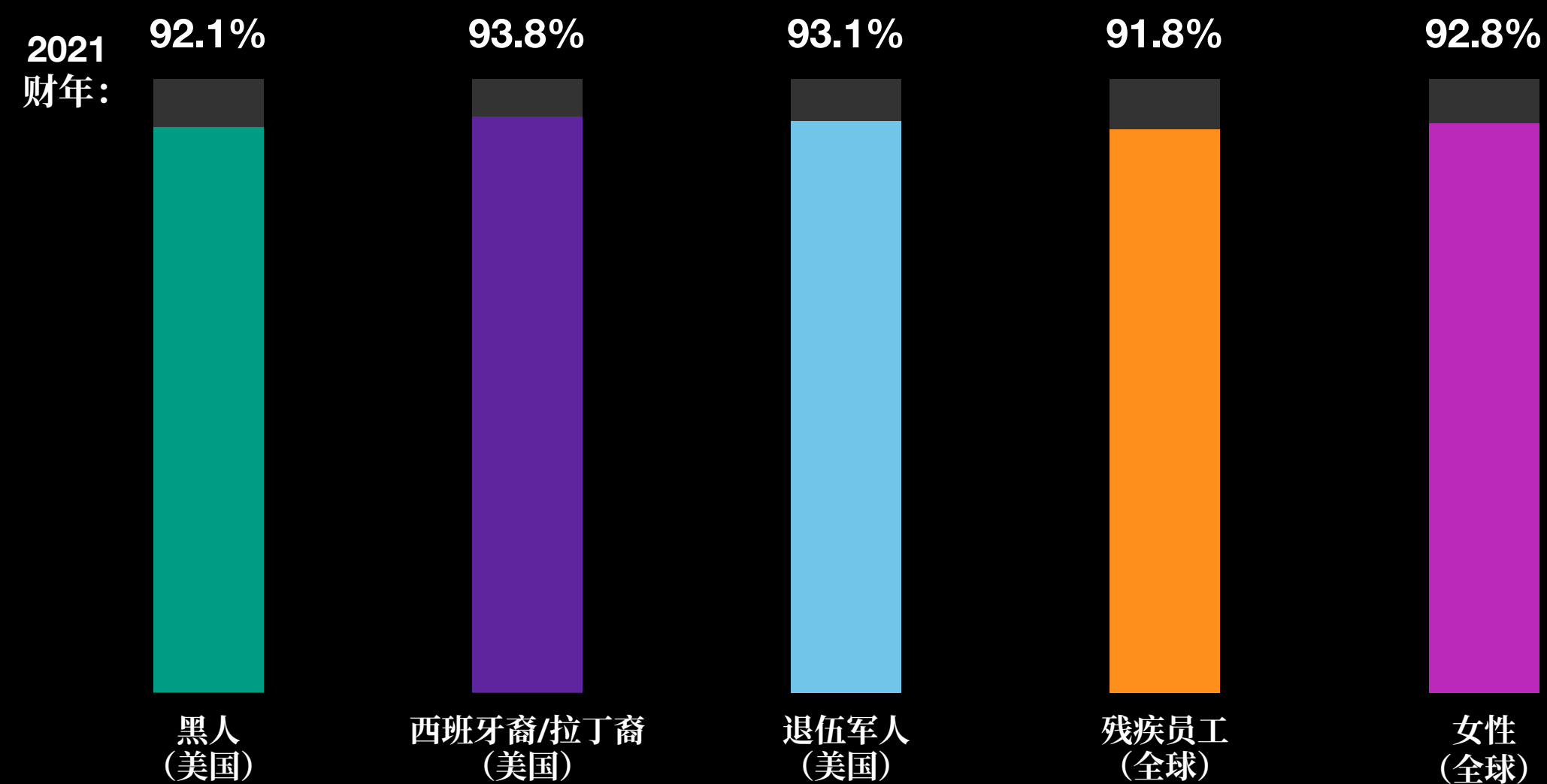


留任

为了帮 Micron 透彻了解人才代表机会,我们正在积极跟踪人才留任数据。一定要努力留住所有人才,这对实现业务目标至关重要。我们不仅要留住弱势群体的人才,以实现代表性目标,这种思维多元化也有

助于我们得出更优的想法和解决方案。为了提升透明度,我们首次披露了这项数据,也承诺在今后的报告中继续分享。

弱势群体人才留任结果*



我们立志逐年提升人才的代表性,直至达到或超越市场可用人才基准。

包容性招聘

增加代表性的关键在于我们承诺遵循包容性招聘做法,并确保在世界各地统一贯彻。我们在 2020 财年开始引入这些做法,目睹了多个项目在 2021 财年蓬勃发展,弱势群体的录用人数增多。我们正在扩充应聘者人才库,在以前从未考虑过的领域寻觅人才。我们将坚持确保候选人名单只包含资质合格者,然后遴选录用最优人才,无论其是否来自弱势群体。

引入应聘者盟友

我们在 2021 财年积极行动,引入应聘者盟友,努力避免招聘过程中存在无意识偏见。我们从世界各地的员工资源小组 (ERG) 中选拔并培训 585 名应聘者盟友,让其参与面试流程,担当 Micron 的文化和价值观代表。应聘者盟友不仅负责面试应聘者,还积极参与面试后讨论,发现和帮助我们避免无意识的偏见。应聘者盟友是促进选拔流程公平公正的重要智囊团。我们也在人工智能 (AI) 技术的协助下,起草职位描述,在初期简历审核流程中删除身份识别信息,制定多元化的候选人名单。

奖励多元化人才推荐

我们升级了推荐奖金计划,当团队成员推荐弱势群体候选人并成功录用时,向其提供更丰厚的奖励。依托这项推荐计划,我们在 2021 财年录用了超过 250 名弱势群体应聘者。

拓展合作伙伴关系,发现应届高校毕业生人才

我们在世界各地发展建立重要合作伙伴关系,帮助聘用更多的弱势群体应届高校毕业生人才。[了解详情](#)。

聚焦

应聘者盟友



“作为应聘者盟友,我助力确保个人获得公平对待,我向应聘者保证,他/她们将在 Micron 获得尊重和重视。”

— Dee Mitchell, 应聘者盟友



“确保每位应聘者都能得到公平的代表,这让我们 Micron 团队更加强大。”

— Greg Kahla, 应聘者盟友



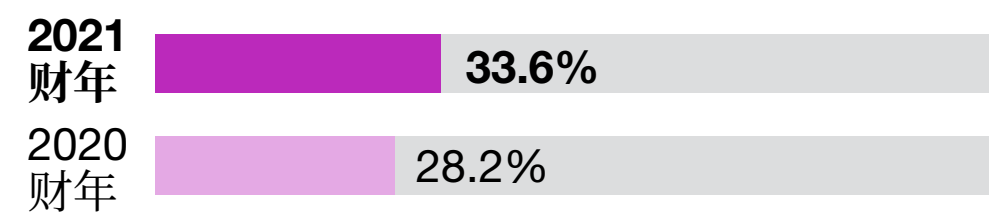
“我成为了 Micron 以及公司价值观、文化和福利的形象大使。”

— Shumin Yeo, 应聘者盟友

全球弱势群体招聘

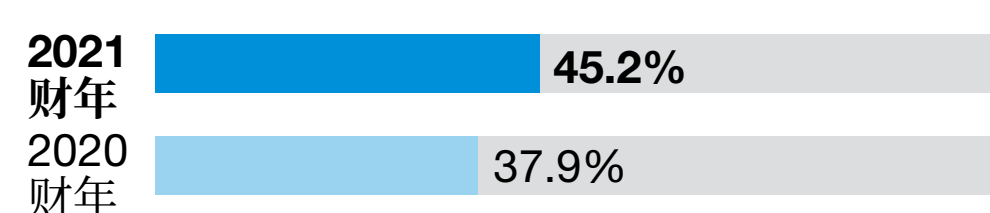
有经验的新员工

增加 5.4%



应届高校毕业生

增加 7.3%



* 数据定义见[数据字典](#)。

董事会多元化的领导者

董事会多元化联盟 (Alliance of Board Diversity) 和咨询公司德勤在最近的一项[研究](#)中发现, 在财富 500 强公司的董事会中, 女性和少数种族/族裔成员仅占 38%。为了提高其交易所上市公司的董事会层面多元化水平, 美国纳斯达克股票市场公司于 2021 年 8 月出台 [《董事会多元化规则》](#)。规则要求纳斯达克上市公司至少拥有两名多元化董事——其中至少一名女性, 至少一名弱势群体成员——否则就要解释达不到要求的理由。

在该规则生效之前, Micron 就已经超越了标杆。2021 年 2 月, 我们增加了女性和弱势群体成员在董事会中的代表人数。若考虑到性别和种族/族裔, 我

们的董事会多元化代表占比现已超过 60%*。除此之外, 值得一提的是, Micron 还有一位董事是美国退伍军人。

我们的董事会成员也积极参与多元、平等和包容 (DEI) 工作。他/她们连同 Micron ERG 一起出席了我们的退伍军人节和国际妇女节专题讨论会。

随着 [Linnie Haynesworth](#) 的任命, 我们在 2021 财年实现了董事会女性代表占比 50%。她也是 Micron 首位非裔美国人董事会成员。我们以董事会多元化领导者身份为傲, 今后将探索如何让 Micron 董事会继续走向多元化。

Micron 的 DEI 举措贯穿公司上下, 监督责任从 DEI 团队延伸至高管人员, 最高监督级别覆盖至 Micron 董事会。董事会监督 Micron DEI 战略的制定与整合, 定期考核 DEI 业绩表现。

聚焦



“和领导者一起为自己挺身而出从未让我失望过, 为别人挺身而出也从未让我失望过。”

— Linnie Haynesworth,
Micron 董事会最新成员



“所有当过兵的人都知道, 军旅生活会培养出一套非常强大的技能和个人素质。我们学习了如何领导、激励、管理和交付成果。”

— Richard Beyer,
董事会成员兼美国退伍军人

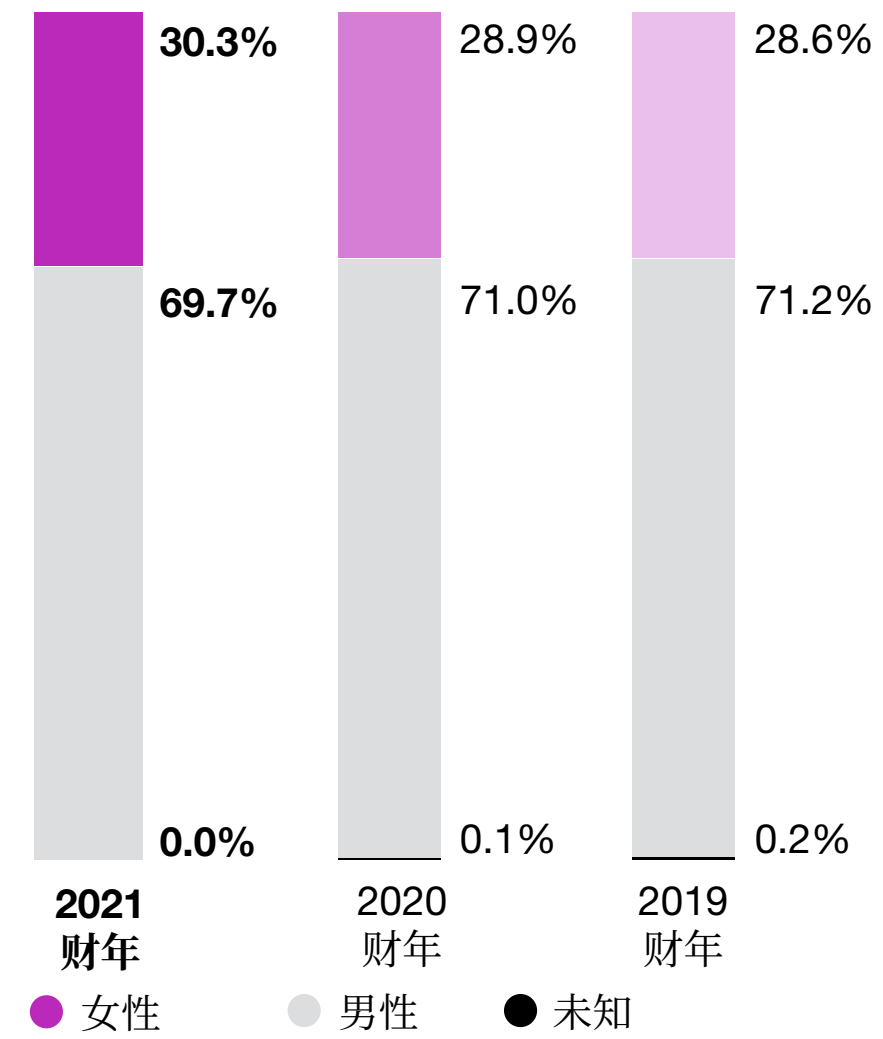
* 注: 董事会成员的种族和族裔包括亚裔、黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及白人。

增加女性代表人数

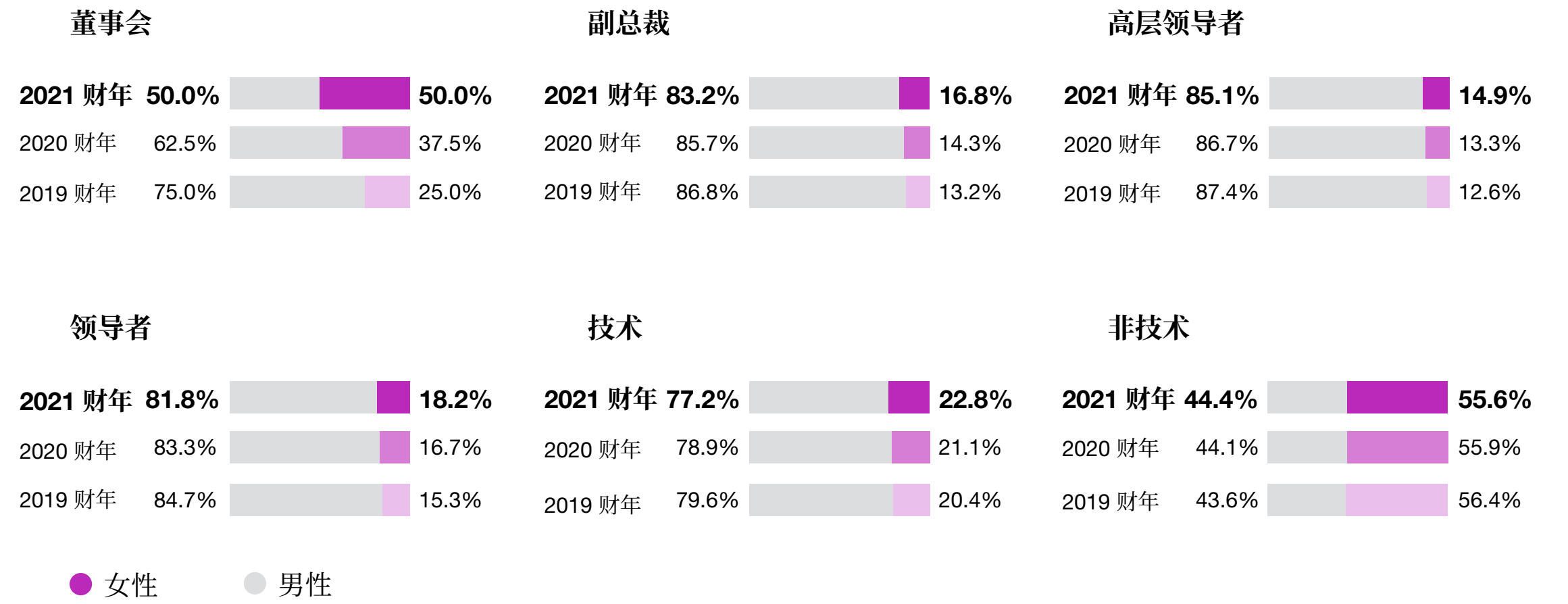
除了在增进董事会多元化方面取得的进展外,我们还增加了所有职位群组中的女性代表人数。我们的目标是看到更多女性在 Micron 及业内茁壮成长,我们正通过广泛宣传、包容性招聘、全球薪酬平等、晋升计划等举措,努力实现这一目标。

全球女性比例

整体

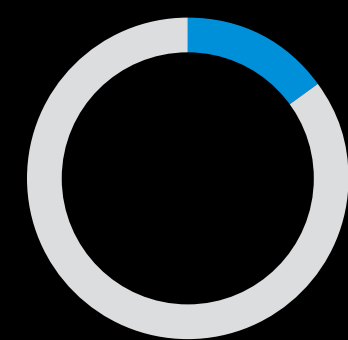


按职位群组划分*



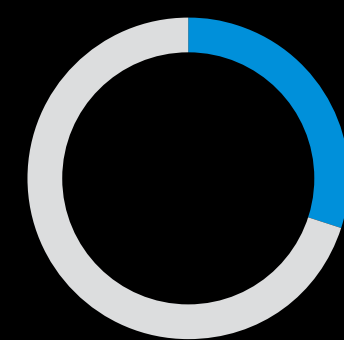
* 2021 财年数据定义已变更,以便充分贴合 Micron 的全球职位结构。更新后的定义见[数据字典](#)。不包含群组未知数据,因为差异不具有统计学意义。

2021 财年女性代表性主要成果



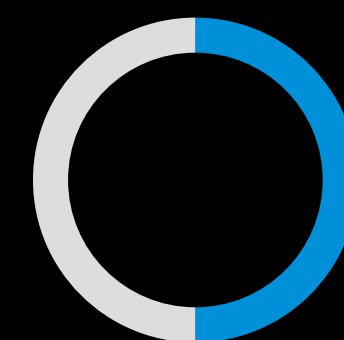
15%

高层领导者中的女性占比(高于 2020 财年的 13.3%)



30%

Micron 全球女性员工占比(高于 2020 财年的 28.9%)



50%

Micron 董事会女性成员占比(高于 2020 财年的 37.5%)

165

完成原创专利申请的女性发明者人数(多于 2020 财年的 136 人)

各地区的技术职位女性

2021 财年, 在 Micron 担任技术职务的女性人数增长了近 2%。我们将增长归功于多方面因素, 包括我们在大专院校工程项目中倡导多元化。Micron 在 2021 财年启动了一项全球辅导计划, 为技术专业女生与我们的高层女性领导者搭建沟通桥梁, 我们将继续发挥自身影响力, 增加业内的女性从业人数。

我们也通过多项计划吸引、培养、留住和提拔 Micron 女性人才, 推进人才多元化。我们已投资了一些项目, 联合世界各地的伙伴机构, 开发 Micron 及半导

体全行业的女性人才输送渠道。我们的支持获得了重视: 2021 财年, Micron 在全球半导体联盟 (GSA) 女性领导力开创计划的首届技术大会上荣获“[设计差异奖](#)” (Designing the Difference Award), 该奖项表彰了我们在 DEI 领域的努力成果。

全球女性辅导计划

我们希望激励那些塑造技术未来的年轻女性。Micron 全球女性辅导计划是我们提高女性代表性的方式之一。Micron 在 2021 财年试行该计划, Micron 女性领导者共辅导了来自 11 个国家和

地区、35 所高校的 102 名年轻女性学员。这样的计划有助于拓宽年轻女性在 Micron 乃至全行业的应聘渠道, 同时在全球范围内提升了 Micron 的知名度, 有助于我们寻觅技术头脑与技能兼备的合格女性, 让其在业内大展身手。该辅导计划将在 2022 财年延续并加入新的导师和学员。

聚焦



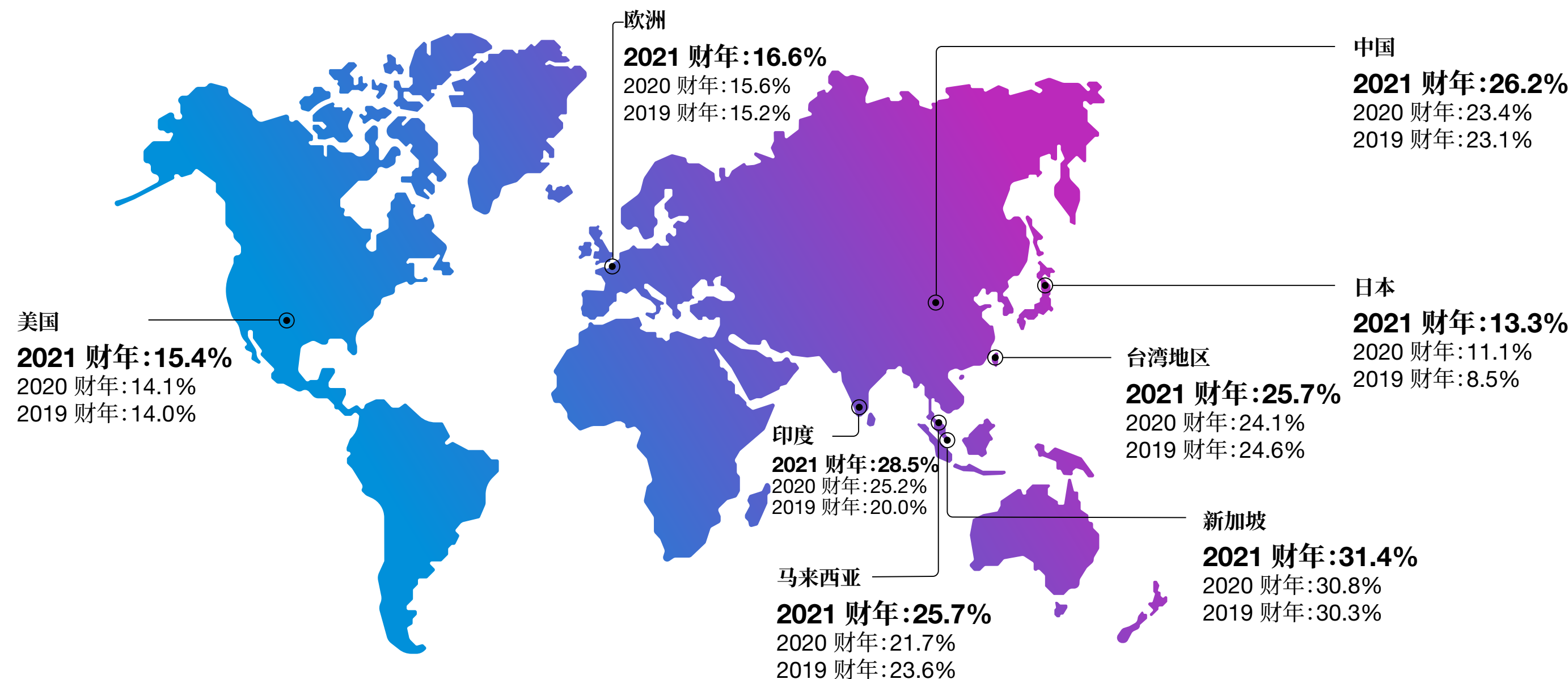
“女性影响力新起之秀奖”提名

“女性影响力新起之秀奖”表彰和介绍了半导体行业的下一代女性领导者。奖项鼓励公司企业发现兼具技术背景和教育资质, 且有望在三四年内晋升到行政领导层的优秀女性。一个全部由女性组成的执行委员会负责审核提名, 遴选四名候选人, 在 GSA 年度颁奖典礼上表彰授奖。

Micron 技术开发高级总监 Nahomi Aoto 代表 Micron 团队成员形象, 光荣入围这一殊荣。Aoto 是一位勇敢顽强的领导者, 领导着日本的一个大型 DRAM 技术开发团队。她工作勤勉, 孜孜不倦, 投身辅导计划及其他计划, 为女性人才投身半导体行业搭建桥梁。

Micron 整体

2021 财年:
22.8%
2020 财年: 21.0%
2019 财年: 20.7%



女性领导力网络

Micron 女性领导力网络 (MWLN) 是一个由团队成员主导、志愿者推动的 ERG, 侧重于强化 Micron 女性的领导力、参与度和话语权。它是 Micron 首个也是最大的 ERG 之一, 成员近 4,500 名。这个由女性及其盟友组成的群体在公司上下增进辅导良机, 包括推行女性创新 (WIN) 计划, 该计划宣扬创新, 鼓励女性申请专利。

面向亚洲女性的辅导计划

在日本、新加坡、马来西亚、台湾地区和大陆, 辅导计划帮助女性技术岗位人员推进职业生涯发展。在西安, 29 名技术和职业女性与领导者结成对子, 参加为期 10 个月的辅导计划, 包括研讨会和一对一辅导课程。在上海、北京和深圳, 17 名女性人员与技术和职业领导者结成对子, 接受为期 9 个月的辅导。在台湾, Micron 后端测试工程总监 Tony Huang 表示这份经历让导师学员双向受益: “它培养了我从年轻一代视角看问题的能力, 让我对学员面临的挑战产生共鸣。”

MWLN 印度支持女性筹备就业

MWLN 印度分会联合当地的女子工程学院, 助力 800 余名学生筹划求职就业。MWLN 成员设立一系列交流会, 涵盖的主题包括: 女性如何立志追求科技

事业, 如何准备校招面试, 新冠疫情之后的未来范式演变方向, 乃至如何在疫情期间保持积极性。印度 IT 总监 Radhika Chennakeshavula 表示: “看不到 STEM 领域足够多的女性榜样, 是年轻女性不选择这些教育方向的首要原因之一, 早期参与对于构建未来渠道至关重要。Micron 组织的 STEM 意识交流会推动了这种参与。就我个人而言, 这些会议让我在与这些年轻女性互动的过程中, 了解到了基层面临的挑战, 并寻求解决方案。”

Micron 台湾工厂关注性别落差

在台湾, 设备工程、人才招聘和 DEI 团队着手了解所在厂区的性别落差。他们开展焦点小组讨论, 举办思维转变研讨会, 了解招聘中的性别偏见, 实施包容性招聘举措。不久之后, 设备工程团队聘用了首位女性值班工程师。现在, 该团队的女性成员超过 12 名。

性别平等计划

Micron 设立了助力女性职业成功、推动女性职业发展的计划。我们的领导层和开发团队巩固实施 Micron 辅导计划, 倡导以自强不息为基础的成长型思维。此外, 我们的女性专业技术人员还能借其他计划, 规划和理顺职业道路, 这类计划包括依托技术领导力计划 (TLP) 和 WIN 计划推行的辅导计划。

WIN 计划

MWLN 和 Micron 专利开发小组携手推出的“女性创新”计划, 大力鼓励更多女性成为 Micron 发明者。计划自 2018 年启动以来, 每年在 Micron 完成原创专利申请的女性发明者人数翻了一番有余。此外, 2021 财年, WIN 计划面向美国、意大利、日本和新加坡多厂区的团队成员广泛铺开。等到 2022 财年, WIN 计划将覆盖全球更多工厂。

Micron 时刻

我们重视团队中的女性, 把握每一个机会, 颂扬她们的贡献与成功。

- [颂扬科技领域的女性](#)
- [Micron 展现女性领导力](#)
- [时值国际女性工程师日, Micron 向我们的女工程师致敬](#)
- [女性影响力新起之秀奖: Nahomi Aoto](#)

聚焦



Micron 支持印度职场女性之举获得表彰

4 月, Micron 印度参与 2021 年 JobsForHer DivHersity 奖争夺, 荣获两项殊荣: 1) 女性领导力发展五大最具创新力实践; 2) Sharmila Khan 荣膺 DivHERsity 榜样二十强(大型企业组别)。这些奖项体现了 Micron 印度为了成为多元且包容的企业而进行的投资和付出的努力。

8 月, Micron 印度荣获 Zinnov 包容性和多元化奖项, 该奖项表彰了 Micron 营造良性环境, 关注、倾听、重视和尊重所有团队成员的佳绩。这份荣誉凸显出 Micron 稳健有力的招聘实践, 女性人才留任, 性别代表以及不断增长壮大的 MWLN 成员人数和影响力。

美国种族和族裔

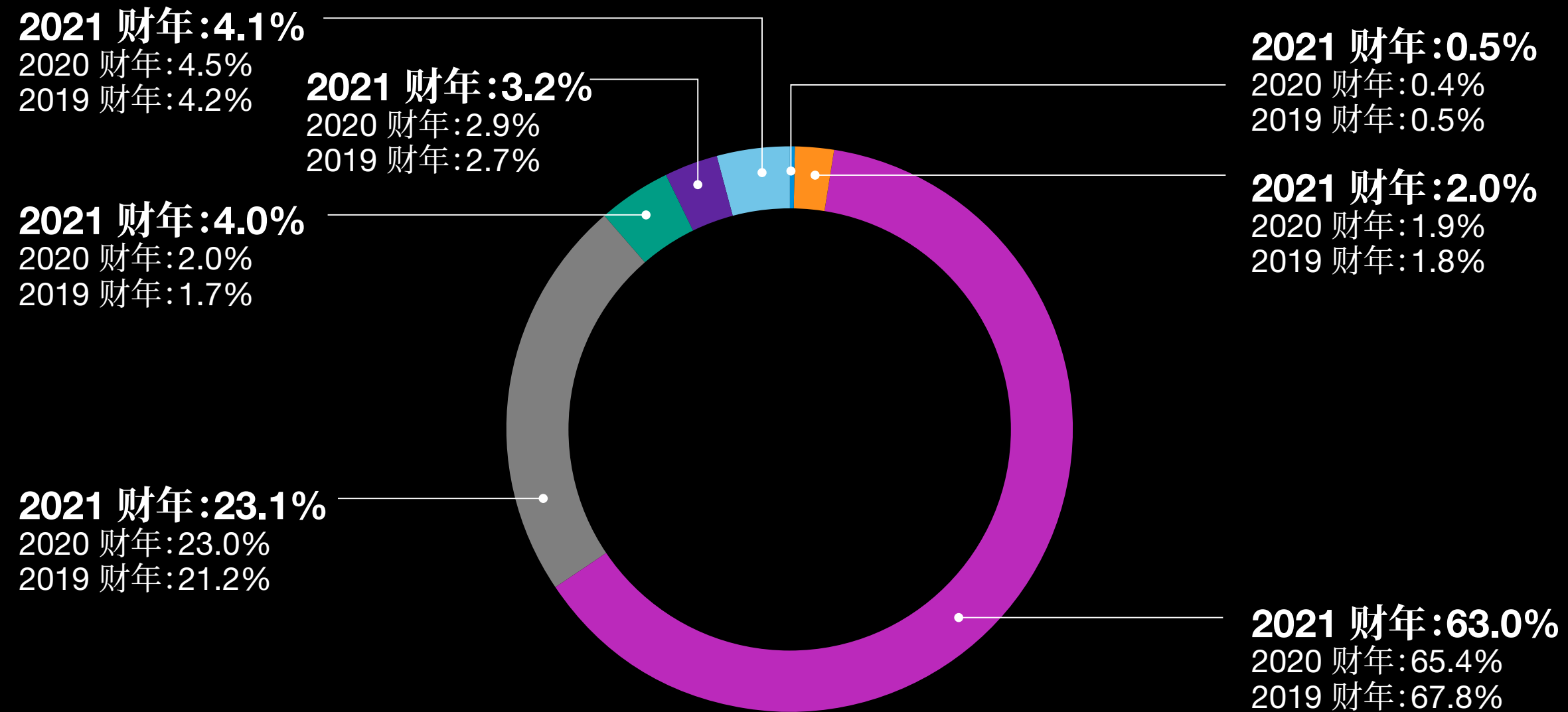
增加女性和多种族/族裔的代表性是一场长跑, 不能一蹴而就。我们欣慰地看到黑人团队成员的整体占比略有提升, 但我们深知, Micron 必须并且可以通过

招聘和留住人才做得更多更好, 尤其是在技术和领导岗位上, 以及在各层级聘用更多西班牙裔/拉丁裔人才。我们正与多方团体合作, 推动未来重大进展。放眼

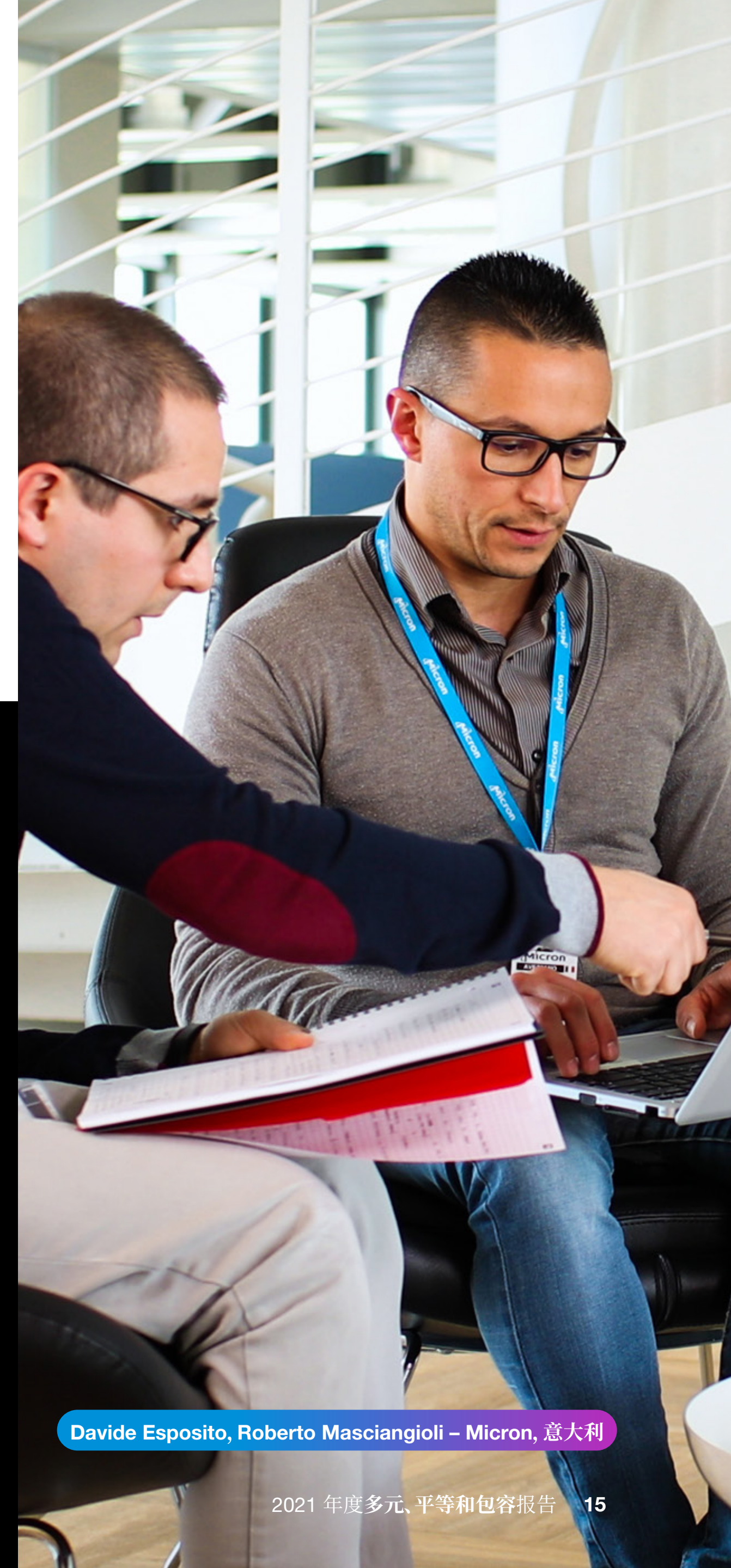
2022 财年, 我们正努力了解亚洲和欧洲的种族和族裔衡量标准。

美国种族/族裔(整体)*

- 白人
- 亚裔
- 黑人
- 西班牙裔/拉丁裔
- 其他弱势种族/族裔
- 2 个以上种族混血
- 未知

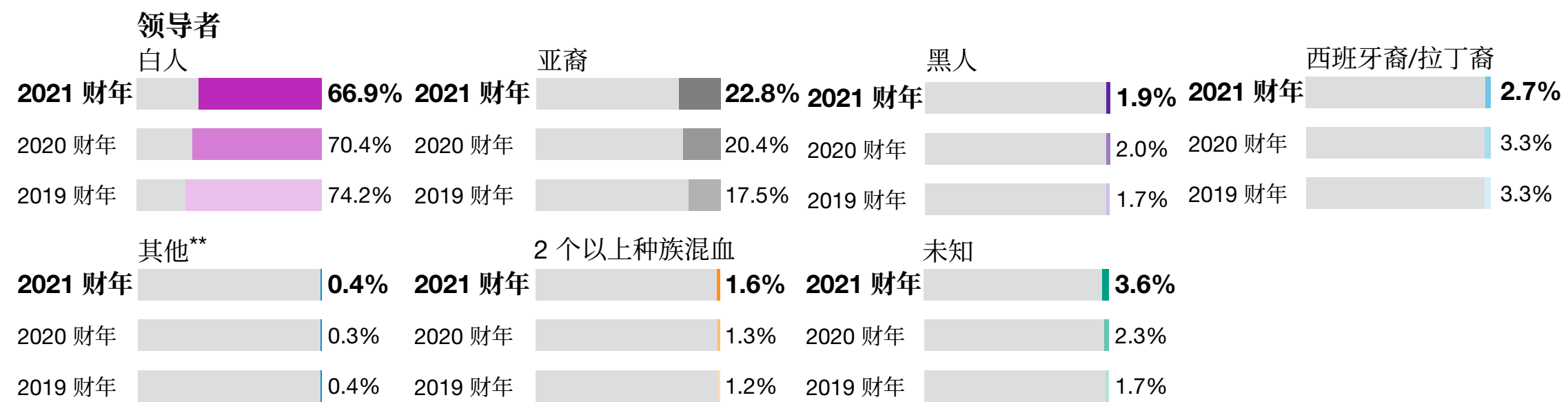
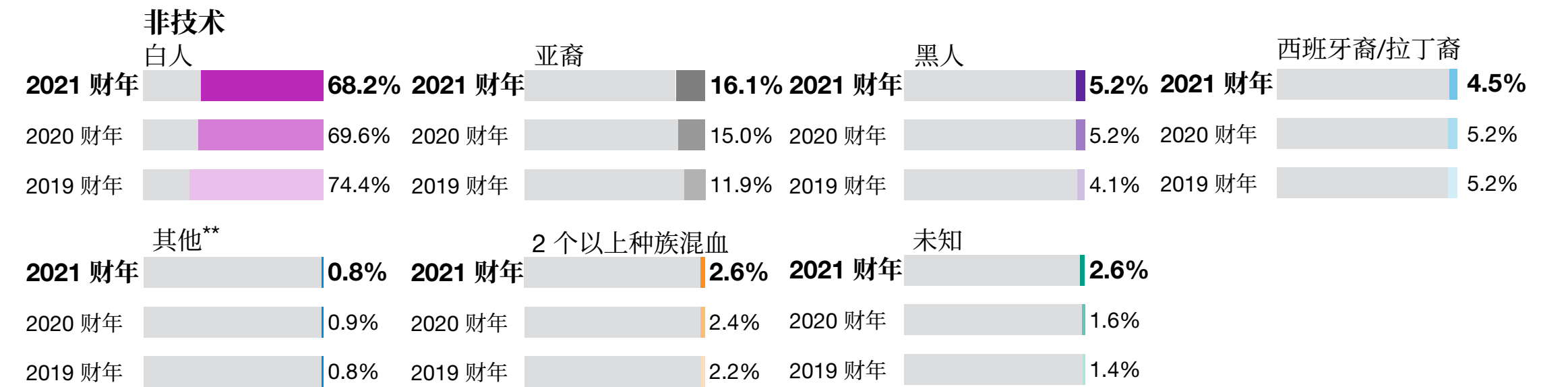
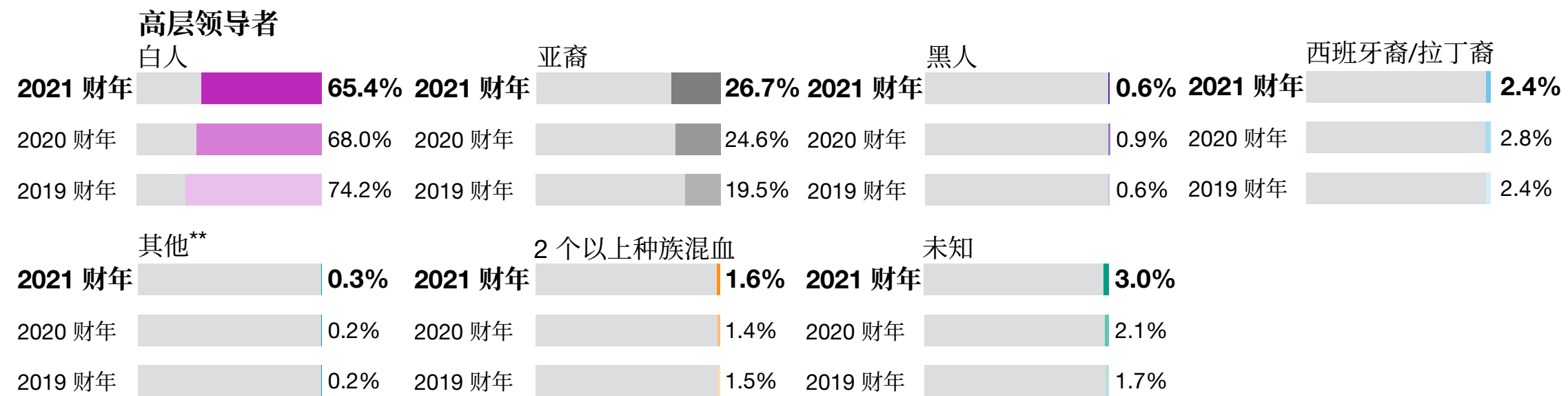
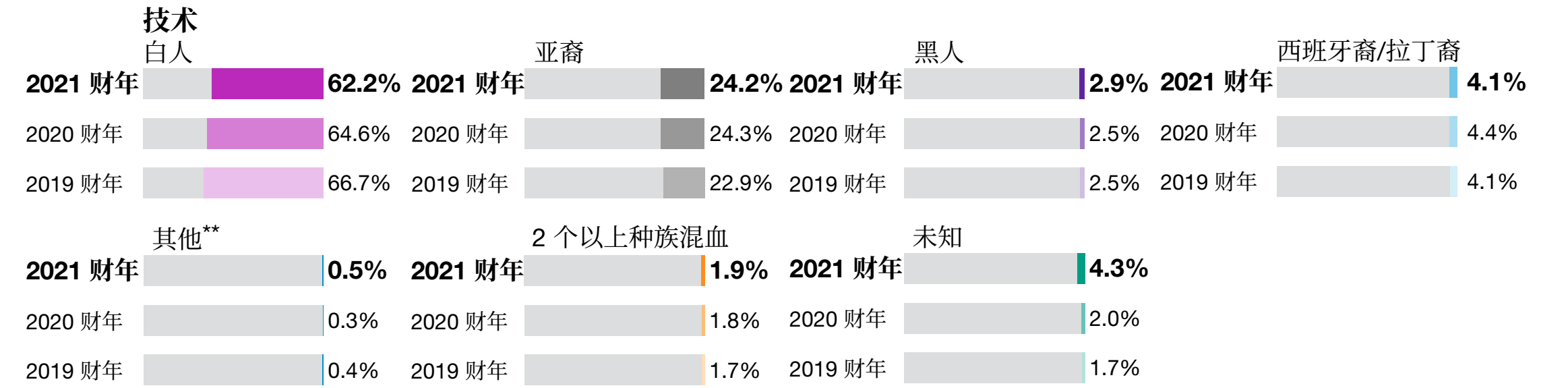
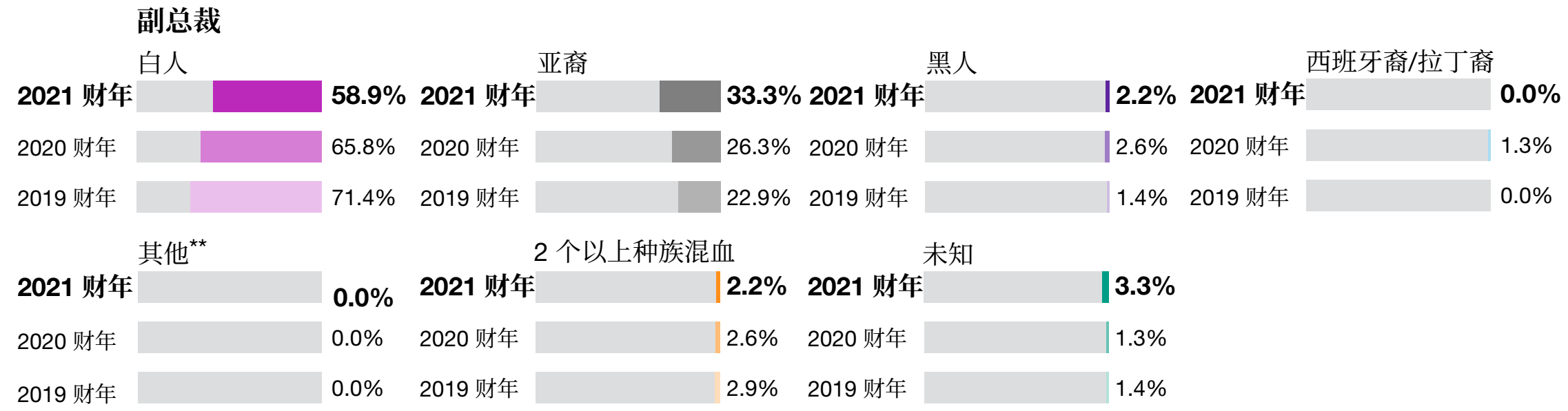


* 数据定义见数据字典。



Davide Esposito, Roberto Masciangioli – Micron, 意大利

美国种族/族裔(按职位群组划分)*



* 2021 财年数据定义已变更, 以便充分贴合 Micron 的全球职位结构。更新后的定义见[数据字典](#)。

** 其他弱势种族/族裔。

美国退伍军人

Micron 将美国退伍军人纳入弱势群体计算中。我们积极聘用退伍军人,这一群体的价值观与 Micron 坚韧执着、精诚合作的价值观深度契合。经过我们的不懈努力,2021 财年美国退伍军人在 Micron 员工队伍中的占比提升了整整一个百分点。这一增长也要归功于我们对退伍军人的定义外延,囊括了受保护和非受保护的退伍军人身份。

美国性别和种族的交叉性*

关怀总体的人意味着理解多个多元化维度如何影响团队成员。团队成员可能属于弱势种族/族裔群体,但在性别或其他多元化维度上却要归为多数群体。这种复杂性称为交叉性。认知这一概念有助于确保计划为一个群体(如女性)提供公平,而不只服务该群体内的某个子集,却将其他子集排除在外(例如:帮助白人女性而不帮助有色人种女性)。

交叉性数据也增加了另一层信息。例如,它揭示了我们需要增加有色人种女性的代表性。它还支持 Micron 拓展 WIN 计划的决定,涵盖包含女性在内的所有弱势群体。

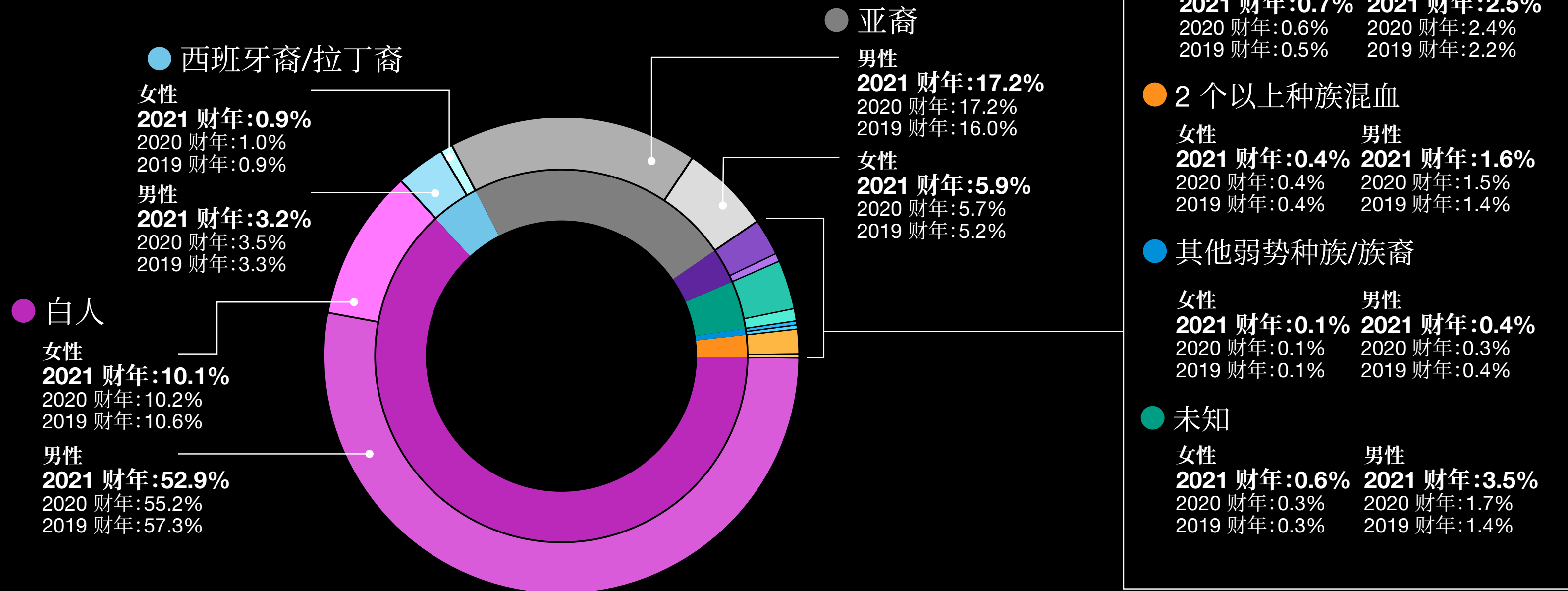
* 数据定义见数据字典。

美国退伍军人**



** 2020 财年 DEI 报告修正:美国退伍军人数据来自 Micron 人力资源信息系统,而非卓越职场研究所数据。2021 财年数据也来自 Micron 人力资源信息系统。数据定义见数据字典。

美国交叉性



其他多元化维度

多元化的内涵比种族和性别更宽泛。我们每个人都存在一些可能只有自己知道,而其他人看不到的维度。但是,当团队成员与 Micron 分享这些维度时,有助于我们加深对员工的了解,进而制定支持每个人的计划。例如,PRIDE+Allies ERG 的团队成员指出,Micron 的美国福利未覆盖到该群体的需求,我们就此予以回应,扩大了资格和特定类型的覆盖范围。

2021 财年,近 35% 的 Micron 美国员工参加了卓越职场研究所 (Great Place to Work) 调查,我们在调查中收集了美国残疾和 LGBTQ+ 团队成员相关的数据。我们承认,这一数据无法完全代表整个员工队


伍,但它是对美国员工队伍的一次有效估量。

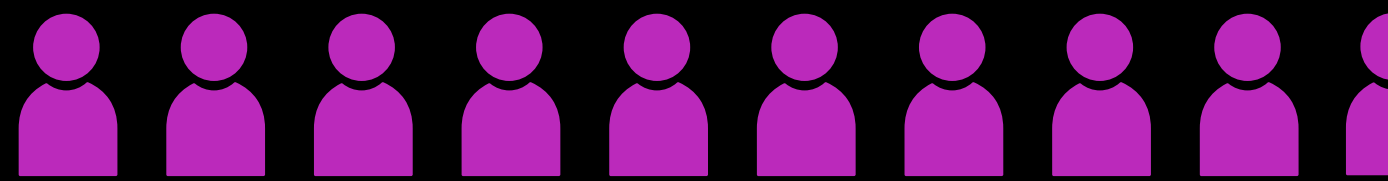
为了鼓励世界各地的团队成员分享自我认知,我们在 2021 财年发起了“算我在内”(Count Me In) 活动。在这项活动中,来自 Micron 全球厂区的团队成员在 [视频](#)中发言,讲述了自己为何希望 Micron 以自我陈述多元化维度的形式,加深对员工的了解。我们还解释了严格的安全和隐私保护措施,它们旨在确保这些个人信息不会提供给团队成员的领导者或其他任何人手中。相反,这些数据会以汇总形式公布,深化我们对 Micron 团队成员的了解。

2021 财年“算我在内”活动的参与度不具备全球统计学代表性,因此我们将继续依照美国卓越职场研究所数据报告结果。我们正努力在团队成员中建立信任,包括与 ERG 合作,鼓励未来更多的自我陈述。但这需要时间。



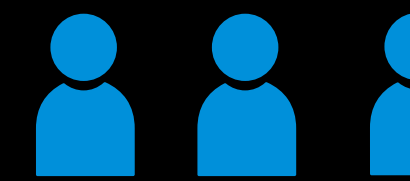
残疾员工*

 = 1%



2021 财年:
9.4%
2020 财年:7.2%
2019 财年:3.3%

LGBTQ+*



2021 财年:
2.7%
2020 财年:2.2%
2019 财年:2.4%

* 在 2020 财年 DEI 报告中,我们错误地宣称残疾和 LGBTQ+ 员工对应的数据是全球数据。其实该数据仅反映了我们的美国员工。数据定义见数据字典。

曼斯菲尔德规则认证计划

弱势群体出身的律师兼具经验、文化视角和背景的深度与广度, 激发创意革新的解决方案。通过把 DEI 融入人才决策, 法务部进一步向团队成员、新入职成员和合作伙伴证明: 多元、平等和包容始终是 Micron 的重中之重。

2020 财年, Micron 法务部加入了曼斯菲尔德规则: 法务部 2.0 版认证计划, 这是一个为期两年的密集型认证流程, 以美国首位获准执业的女性律师的名字命名。该计划为企业公司的法务部门设立了衡量 DEI

表现的标杆。

要通过该认证, Micron 法务部必须在两年时间内, 在 70% 或以上的招聘岗位、高级岗位、内部晋升、重要领导者岗位和外部律师岗位中, 有至少 50% 的岗位考虑来自弱势群体的律师候选人。Micron 正努力在 2022 年 6 月 30 日之前通过曼斯菲尔德规则认证。

通过把 DEI 融入人才决策, 法务部进一步向团队成员、新入职成员和合作伙伴证明: 多元、平等和包容始终是 Micron 的重中之重。



人才渠道

吸引多元化人才

为了推动对提高弱势群体代表性的承诺,我们将坚持投入,实现 STEM 人才渠道多元化,在亚洲发现更多的弱势群体,与促进技术领域女性发展的高校巩固关系。

我们的战略包括专注吸引和聘用弱势群体的顶尖人才。在美国,这意味着触及更多退伍军人、黑人和西班牙裔/拉丁裔群体。在全球,这意味着触及更多女性和残疾人士。在新加坡等部分地区,这意味着扩大弱势群体的定义外延,触及多元民族的人才。我们思考新的方法,与这些群体建立联系,采取更多措施,消除招聘流程中的偏见,由此取得了重大进展。

提高应届高校毕业生的代表性

2021 财年,弱势群体出身应届高校毕业生入职 Micron 的人数较 2020 财年增加了 7.3%。这要归功于我们联合了传统黑人院校、西班牙裔服务机构以及设立计划,促进女性投身工程及 STEM 领域的亚洲院校。从工程向数学、物理等学科的扩展,提高了年轻女性对半导体职业的认知和兴趣。此外,我们与美国的工程学会团体密切合作,包括[女性工程师协会 \(Society of Women Engineers\)](#)、[全国黑人工程师协会 \(National Society of Black Engineers\)](#) 和 [西班牙裔专业工程师协会 \(Society of Hispanic Professional Engineers\)](#), 聘用了 25 名与这些团体有关的毕业生。在美国和印度,我们都参加了[格蕾丝·霍珀庆典 \(Grace Hopper Celebration\)](#), 该庆典为全球成千上万的科技界女性打通了沟通渠道。我们的多方关系包括赞助研究、教授和奖学金,以及参加人才招聘会。

加入 HBCU 合作伙伴关系挑战计划

Micron 加入国会两党 HBCU 核心小组 (Congressional Bipartisan HBCU Caucu) 的合作伙伴关系挑战计划 (Partnership Challenge), 该计划旨在促进私营公司与传统黑人院校 (HBCU) 增进接触和彼此支持, 力争扩大我们已有的努力成果。我们也与多所 HBCU 合作, 主办信息介绍会议, 参加人才招聘会, 为增加 STEM 教育机会提供财政支持。

例如, Micron 支持诺福克州立大学设立洁净室——建设一个低污染的受控环境, 避免污染影响校区内的制造流程——为学生提供契机, 接触晶片设计和制造领域的最新技术。这一关系有助于我们与潜在应聘者拉近距离, 在整体上提高行业的多元化水准。在过去三年间, Micron 聘用了 20 名诺福克州立大学的校友。

聚焦

HBCU 合作伙伴关系挑战计划



Micron Technology 弗吉尼亚工厂 (MTV) 副总裁 Delbert Parks 是诺福克州立大学监事会成员, 为 STEM 教育发展助力。



MTV 信息技术总监 Brian Best 过去三年担任诺福克州立大学工程顾问委员会委员, 在 Micron 支持该校建设洁净室的过程中也发挥了重要作用。



继 Best 转任北卡罗来纳州立农业技术大学产品设计和先进制造卓越中心 (CEPDAM) 顾问委员会职务后, MTV 工艺工程师 Anthony Davis 接替了他的职务。

建立战略关系, 吸引多元化实习生

Micron 与 [Year Up](#) 建立了企业合作伙伴关系, 后者是一家美国机构, 通过提供培训, 协助取得学位以及推荐到企业合作伙伴实习, 向边缘青年提供第二次机会。在 Year Up 的助力下, Micron 于 2020 年 8 月招收了该计划首批 15 名实习生。自此以后, 我们又陆续招收了三个班的实习生, 计划在 2022 财年招收 27 名学生。我们还迎接了 [INROADS](#) 机构推举的 6 名实习生, 该机构是美国的一家非营利组织, 为多元化学生提供校园知识以外的培训, 主题包括商业头脑和领导力等。

安置退伍军人

Micron 与 Eightfold AI 紧密合作, 帮扶有一技之长的美国退伍军人寻觅合适职业。为了让技能和岗位充分匹配, Micron 运用人工智能, 理顺从军事技能向文职工作技能的过渡过程。Eightfold AI 授予 Micron [2021 年 Eightfold DE&I 奖项](#), 表彰我们的努力。

我们也与另一家招聘公司 Orion 合作, 侧重聘用现役和退伍军人担任技术岗位。在 Micron 高校招聘团队的助力下, 我们参与了纳米制造认证项目 (Nanomanufacturing Certificate Program), 这是宾

州州立大学和诺福克州立大学的合作项目。该项目旨在培养退伍军人掌握纳米制造和新产品开发技能, 再将其推介到如 Micron 这样, 要把改变生活的纳米级应用从实验室推向市场的公司企业。我们在 2021 年春秋两季, 面向寻求这一认证的退伍军人, 开展了信息介绍会议。

聚焦



Year Up 体验

“我获得了训练机器人的经验。此外, 我跟随的技术人员也更加信任我, 放手让我自己工作。”

— Kenia Molina Ventura,
设备技术实习生,
Micron Technology 弗吉尼亚工厂



April Arzen, 实习生活活动 - Micron, 博伊西

投身 STEM

Micron 致力于在全球范围内推动技术产业走向多元包容。我们需要储备更多的 STEM 人才,因此正在努力拓展 STEM 教育和职业机会。与其说是 Micron 为自己开拓渠道,不如说是为全行业开拓渠道。

例如,我们面向美国七年级或八年级毕业生,举办免费的科学和工程训练营,称为“晶片夏令营”(Chip Camps)。新冠疫情爆发前,我们亲自举办夏令营。2020 和 2021 年,我们将活动转移到线上并更名为“科技夏令营”(Tech Camps)。为期三天的夏令营安排了由 Micron 团队成员教授的科学实践活动,主题紧密围绕半导体行业。

尽管活动形式改为线上,但营地规模翻了一番,容纳全美 400 余名学生。值得关注的是,数十名学生在美国国家儿童与家庭中心 (NCCF) 的支持下参加了夏令营活动,该中心为弱势边缘群体的儿童和家庭创造机会。凭借在合作中的积极表现, Micron 荣获 [2021 年 NCCF“社区之心奖”\(HeART of the Community Award\)](#)。Micron 基金会常务董事 Dee Mooney 表示:“这是一个吸引学生了解技术和工程的良机,也

是让 Micron 团队成员展现职业热情的良机,也许这段经历会激发兴趣的火花,引领未来职业发展方向。”为了弥合人口统计缺口,让优质 STEM 计划惠及人人, Micron 的激励学习团队设立目标,力争实现 50% 以上参与活动的学生来自弱势和资源匮乏的群体社区。弱势的定义涵盖了性别、种族/族裔、社会经济地位和地理劣势(例如:出身资源稀缺的农村地区)。在最近的夏令营活动中, 30% 以上参与者是女孩, 35% 的参与者来自资源匮乏的学校。

鼓励年轻人投身 STEM 职业

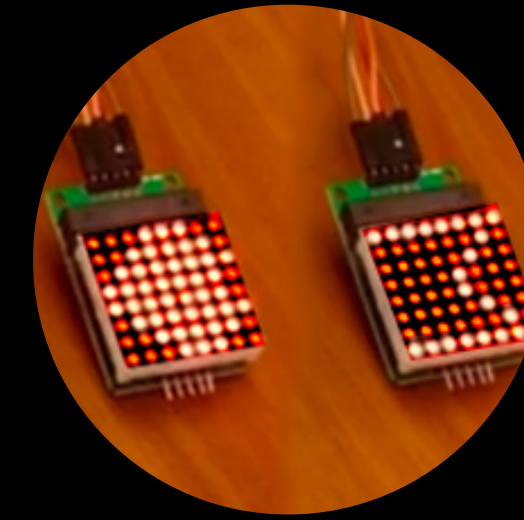
当学生把思维的力量与创造、探索、工作、游戏和行动的激情挂钩时,就会意识到自己可以改变世界。STEM 教育是开启这扇可能性之门的钥匙。以下是我们在 2021 财年开展的一些标志性 STEM 教育活动:

- **科技女力 (DigiGirlz)** 活动为部落社区女生提供支持。在今天的活动中,我们与微软合作,向参与者传授人工智能知识以及如何善加利用。美国内政部长

德布·哈兰德 (Deb Haaland) 分享了她成为首个任职美国总统内阁的原住民的历程,令志愿者们深受触动。

- **Micron 线上工作观摩计划**向学生传授半导体行业知识。该计划旨在让高中生探知半导体行业,观摩 Micron 的工程师、科学家和技术人员工作,了解其教育和职业经历。
- **科技女孩 (Girls Going Tech)** 活动让女孩们与 Micron 的 STEM 岗位女性一同参与妙趣横生的实践活动,探索 STEM 概念。这一全球计划在台湾地区、日本和美国举办了七场多彩活动,激励了 500 余名女孩立下志向,在成为未来科技从业者的道路上找到自己的位置。
- **技术领域的职业女性 (WITC)** 活动为九至十二年级女生创造氛围轻松、交流互动而且信息丰富的职业讨论机会。
- **线上 STEM** 课程由 Micron 团队成员讲授,为边缘学校(如爱达荷州农村学校)提供支持。

聚焦



爱 Micron

Micron 上海邀请了一群七年级学生到厂,与团队成员一同开展 STEM 活动。学生们用 LED 搭建一条电路,当 LED 亮起代表“爱 Micron”的心形图案和字母 M 时,大家开心不已。学生们还拆解手机,听工程师们介绍主要部件,展示如何进行简单的手机测试。

同工同酬和 包容性福利 惠及人人



承诺 2: 推动平等薪酬和包容性福利。

实现全球薪酬平等

2021 年 3 月, Micron 宣布成功在全球团队成员的员工总薪酬方面, 实现全面薪酬平等目标, 这其中包括基本工资、奖金和股票奖励。

我们在 2021 财年 (FY21) 设立了全球薪酬平等目标, 作为六大多元、平等和包容 (DEI) 承诺之一。在此新目标之前, 我们已于 2018 年成功实现了全球团队女性成员的性别薪酬平等, 此后每一年均保持了这一成果。2021 财年的目标是让弱势群体薪酬平等惠及人人, 包括美国的退伍军人、黑人或西班牙裔/拉丁裔团队成员, 以及世界各地的女性和残疾人士。我们消除了薪酬方方面面的差距, 包括基本工资、奖金和股票奖励。为此, 我们运用技术, 分析了解薪酬差异, 并在发现差异后适当调整, 消除统计学上的重大差异。


Micron 团队为实现这一重要目标不懈努力, 让我们倍感自豪。继续了解 Micron 的[薪酬平等流程](#)。

“在整个欧洲, 许多国家都在尝试以出台新规新法的形式, 缩小性别薪酬差距。但在 Micron, 当我们评估世界各地的薪酬平等时, 关注的不仅是性别。同工同酬确保了我们的吸引最优秀的人才, 更重要的是, 它让所有 Micron 团队成员更有干劲, 更加投入, 从而提高整体生产力! Micron 承诺公平薪酬惠及人人, 我为自己能成为 Micron 的一员而自豪。”

— Lucia Simonazzi, 意大利阿韦扎诺
全球业务人力资源合作伙伴

EEO-1 第二部分薪酬数据

2019 年, Micron 被要求向美国公平就业机会委员会 (EEOC) 提交 EEO-1 第二部分薪酬数据, 内容涵盖 2017 和 2018 日历年的薪酬和工时。从 2020 年起, 该委员会不再收集这项数据。但是, Micron 继续抬高透明度标杆, 首次公开发布 2019 和 2020 日历年的薪酬数据。这些 [EEO-1 第二部分薪酬数据](#) 收集自美国 Micron 全体团队成员, 不含全球信息。薪酬数据 (11 月工资期快照) 包括按性别、种族和职位类别划分的 W-2 信息; 但是, 它与 Micron 的工作群组 and 薪酬结构 (DEI 报告数字) 并不一致。



“我们的业务成功取决于 Micron 雇用、吸引和留住世界上最优秀、最聪明人才的能力, 因为他们带来了各种各样的想法、观点和经验。在过去的一年中, 实现薪酬平等是朝着营造友好包容的工作场所迈出的重要一步, 让团队成员可以感到获得关注、倾听、重视和尊重。我们正在积极采取下一步举措, 尽一切努力进一步营造公平的竞争环境, 在这方面我们还有待改进。我们发布 DEI 报告旨在重申自己肩负的责任, 并确保自己坚守承诺, 做出更多惠及人人的有意义之事。”

— Sumit Sadana, 执行副总裁兼首席商务官,
高管负责人

包容性福利承诺

员工是 Micron 最珍视的对象。多年来,我们下大力度,将 Micron 打造成为不论多元化维度差异,一视同仁,重视和倡导团队成员福祉的优秀雇主。

在 PRIDE+Allies 员工资源小组 (ERG) 的带领下,多年来我们坚持提高员工福利。2021 财年, Micron 增

设一项信息服务——包容健康 (Included Health), 为团队成员介绍理解 LGBTQ+ 群体独特需求、文化素质兼备的医疗保健提供者。目的在于面向寻求私人资讯和医治的人士,普及医疗保健服务,如性别重置手术和 LGBTQ+ 心理健康支持。

多年来,我们下大力度,将 Micron 打造成为不论多元化维度差异,一视同仁,重视和倡导团队成员福祉的优秀雇主。



骄傲月庆祝活动 - Micron, 博伊西

全球健康和福祉

注重提高 Micron 福祉并惠及人人,有助于积极促进合作、创造力、效率、敬业度和工作满意度。作为 Micron 团队成员承诺的一环,我们提供普及全球和适应地区的福利、资源、工具、教育与活动,以及为 ERG 配备蓬勃发展所需的教育、支持和资源。

充当后盾,急团队成员之所急

过去一年负面事件频发,令人忧心,包括新冠疫情肆虐全球,世界各地仇恨亚裔袭击激增,以及杀害乔治·弗洛伊德 (George Floyd) 的警察德里克·肖万 (Derek Chauvin) 接受审判。这些事件伤害了许多人的情感,因此, Micron 开设精微咨询和小组倾听会,帮助团队成员纾解压力。福祉团队负责管理小组创伤汇报、临床嘉宾演讲以及个别定制的咨询会,努力确保 Micron 团队成员获得所需的关怀,去应对这些前所未有的事件。

除了当前的活动型计划之外,面向 Micron 团队成员的福祉关怀还包括围绕心理和情绪健康惠益的持续教育。Micron 设立了许多支持团队成员的计划,包括综合全面的全球员工援助计划 (EAP)、团队成员倡导者工作团队以及 Micron 交流小组。

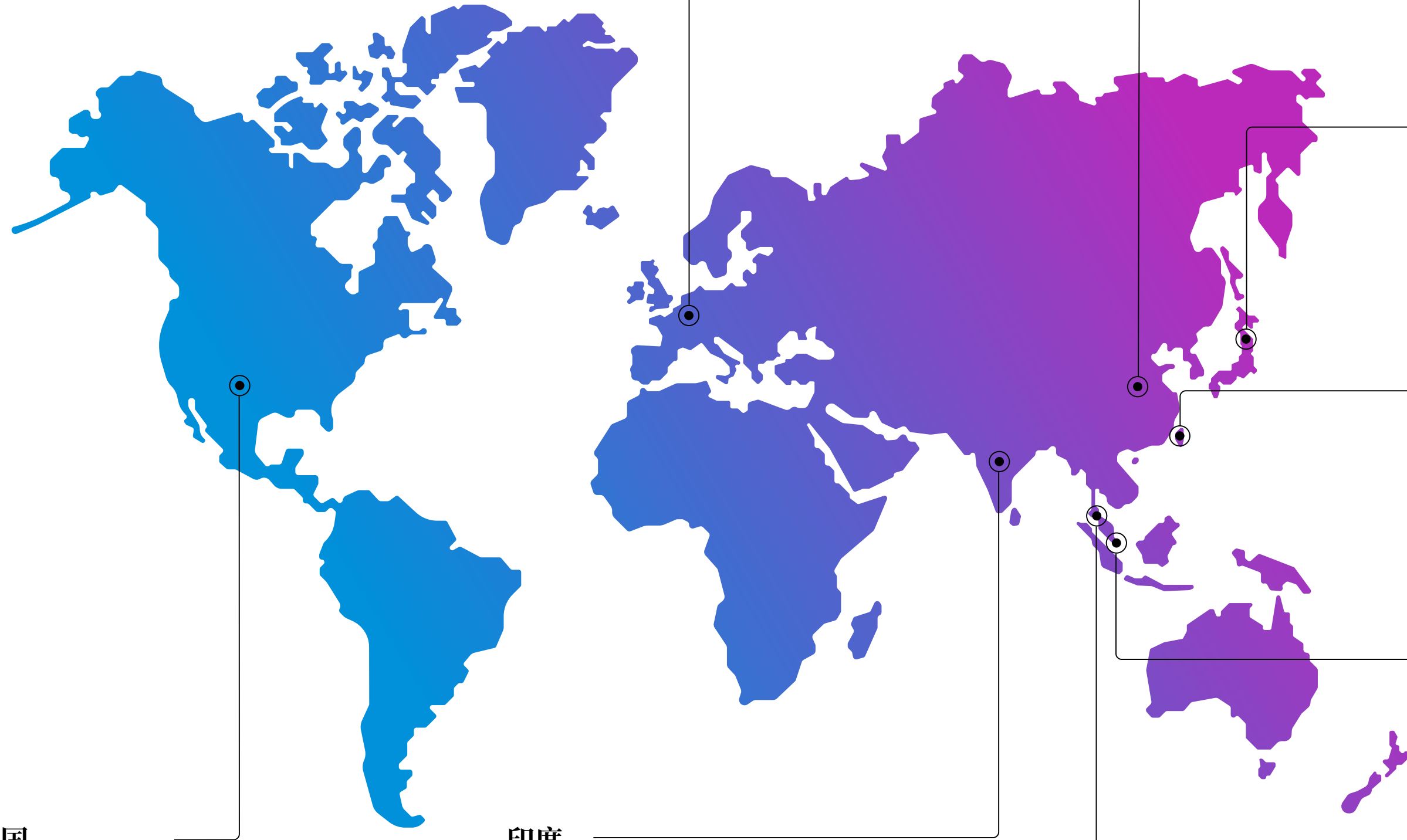
- Micron EAP 计划设立短期咨询服务,向团队成员无偿提供心理保健等多重福利,支持人们面对工作和生活中的问题。团队成员及其家庭成员均可全年享受免费咨询,在新冠疫情期间, Micron 增加了咨询次数,直面应对全球需求的增加。
- 团队成员倡导者给予团队成员独立支持,提供信息、指导和资源。倡导者倾听那些觉得自己的声音被埋没的团队成员的心声,确保团队成员关心的事得到认真对待,团队成员的权利得到尊重。团队成员倡导者的角色是促进问题解决,为团队成员赋权,让其在个人和职业双重层面充分发挥潜力。

- 交流小组是一个同侪支持项目,为拥有类似经历的团队成员设立一个聚集讨论、获得资源和学习知识的场所。这些小组历来与特定 ERG 的使命相辅相成,如 PRIDE+Allies 和 Micron 女性领导力网络。迄今为止,我们建立的交流小组重在抚养 LGBTQ+ 儿童,照护老年或残疾家属,度过丧偶难关,以及应对团队成员可能遇到的其他诸多难题。



全球福祉行动

除了这些计划, 2021 财年 Micron 还为全球逾 6,700 名团队成员举办了 107 场以 DEI 为重点的福祉活动。



美国
福祉团队与退伍军人事务部和 Micron 退伍军人员工资源小组 (VERG) 携手举办了一场创伤后应激障碍主题讲座。福祉团队和 VERG 还围绕军人家属意识, 合作编写了教育文章。此外, 福祉团队面向遭受集体创伤或社会正义事件影响的群体, 开设压力汇报会。

印度
在与 MWLN 的合作中, 外部演讲者 Jacinta Jayachandran (领导力开发导师、作家、顾问、演讲人) 主持了一场名为“职业策划, 达成夙愿”的讨论会。尽管有新冠疫情的影响, 这次会议有意将重点放在心理健康上, 力争帮助团队成员找到生活的目标并达到平衡。

马来西亚
团队成员参加心理健康网络研讨会, 研讨旨在支持员工应对疫情长期挑战, 议题包括无冲突沟通和帮助至亲挚爱度过困难时期。

慕尼黑
Micron 女性领导力网络 (MWLN) 举办全欧洲网络研讨会, 重点讨论心脏健康。心脏病学家、营养学家兼运动医学专家 Alessandra Boscheri 博士讲述了心脏病的风险因素和预防手段。

中国
在与 MWLN 的合作中, Micron 西安开设哈他瑜伽课程, 力求促进自我保健, 尤其针对腰背疼痛及其他久坐久站诱发的疾病。

日本
Micron 终身任职与资深员工组织 (TE@M) ERG 携手福祉团队, 开设营养计划, 侧重宣传肠道健康以及健康菌群的益处。

台湾地区
为了应对疫情不休造成的压力, MWLN 与福祉团队合作, 在国际妇女节期间重点关注休息放松和自我保健。

新加坡
在 5 月的精神卫生月期间, 多个 ERG (包括能人之士 (Capable)、MWLN、PRIDE+Allies、Mosaic、Micron 青年领袖会和 TE@M) 联合福祉团队, 就心理健康议题, 与善友辅导中心的 Siew Kum Yew 博士 (临床主任) 和 Huang Wei Xin (辅导师) 展开了对话。

兼容并包 惠及人人

承诺 3: 深化包容性文化

包容在 Micron 不仅是一个流行词

我们希望每个人都能感受到赏识和包容, 无论他/她们是谁, 无论他/她们在哪里工作。今年, 除了包容性指数评分提升外, Micron 促进包容性的努力也获得了多家机构的认可表彰:

- 我们首度取得了 [企业平等指数](#) 100 分的最高分, 这项人权运动衡量的是主要劳动力保护措施、包容性福利以及支持包容 LGBTQ+ 团队成员的文化。我们的得分在 2020 财年 (FY20) 的 85 分基础上继续上升。PRIDE+Allies 员工资源小组 (ERG) 为实现

这一成果出力, 引导 Micron 领导者了解 LGBTQ+ 群体的需求, 包括如何调整 Micron 福利计划, 充分支持这一群体。

- Micron 在 [残疾人平等指数](#) 中首次获得 80 分 (满分 100 分), 该指数是美国残疾人协会与 Disability:IN 建立的联合倡议。得分在一定程度上要归功于我们为改善无障碍环境所做的努力。例如, 我们为听障人士 Zoom 会议添加隐藏式字幕, 以及发布说明, 帮助团队成员调整电脑颜色筛选器, 以提高画面对比度, 使色盲人士更容易看清屏幕。我们将在 2022 财年开展的工作包括: 确保个人能够访问数字内容;

从残疾人的角度对 Micron 福利开展全球评估, 使其更具包容性; 让所有应聘者安心地在面试中提出便利设施要求。

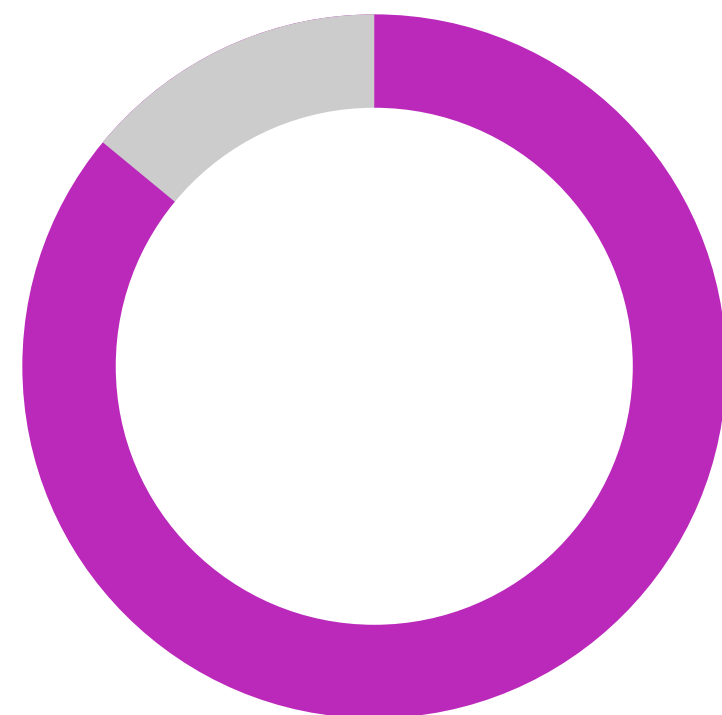
我们还建立了战略合作伙伴关系, 营造惠及人人的包容工作场所。我们加入 [Valuable 500](#), 这是一个由 500 多家国内和跨国公司组成的联盟, 致力于释放残疾人士的社会经济价值。我们成为 [Disability:IN](#) 的企业合作伙伴, 与近 300 家公司企业一起, 努力让残疾人士享受包容平等。我们正式加入 [Out & Equal](#) 组织, 助力倡导 LGBTQ+ 群体职场平等。



“追求包容、多元和平等的文化是每家成功公司的必备条件。对我们来说, 这是个人问题。聆听所有的声音、想法和观点——包容是我们的一贯追求, 也是我们愿景和价值观的核心。我们希望每个人都能获得倾听、关注和重视, 无论他们是谁, 在哪里工作。仅靠雇佣和确保薪酬平等并不能解决我们的多元化差距。我们还必须营造一个能够留住人才, 激励人才在工作中展现最佳自我的环境, 这样他们才能充分发挥自身潜力。虽然我们已取得显著进展, 但还需要在这个重要旅程中采取更多举措。”

— April Amzen, 高级副总裁兼首席人力资源官, 高管负责人

包容性指数评分



85%

2021 财年, 我们的包容性指数评分升至 85%, 比 2020 财年提高了不止 7 个百分点。Micron 的包容性指数包括团队成员敬业度调查中的两个问题的子集, 评估了 Micron 支持包容性的文化表现。真正的改变需要时间。这些数字告诉我们, 我们的方向是正确的。

发展和进步计划

我们维系人才的方法之一是,确保每个人在 Micron 享有平等的晋升和职业发展机会。我们设立多个计划,支持全体团队成员取得发展和进步。

晋升赞助计划

我们在 2019 财年推出了晋升赞助 (Advance Sponsorship) 计划,通过倡议赞助、高管指导以及接触 Micron 高管和高层机会,投入培养高层女性领导者。虽然计划过后晋升尚需时间,但我们看到了喜人的成效,前两届参加小组中 50% 的女性已经获得晋升。2021 财年,8 位女性参加了我们的第三届计划小组。我们将继续追踪参与者的进步,评估计划成效和提高机会。

职业进阶计划

Micron 深知,要及早培养团队成员的领导力,开发和支持 Micron 的女性领导力储备。2021 财年末,公司推出了专为 Micron 中层女性领导者设计的职业进阶 (Elevate) 计划。来自世界各地的 50 名女性领导者 (美国和欧洲 20 名,亚洲 30 名)参加了该计划。这一小组型项目允许参与者沟通交流,分享工具和最佳实践,确立她们的领导风格。我们将跟踪和报告她们在推动事业发展方面的进展。

90 天领导力冲刺

Micron 推出 90 天领导力冲刺 (90-Day Leadership Sprint) 试点计划,为西班牙裔/拉丁裔团队成员创造发展良机。在 Robert Rodriguez 博士的带领下,该计划为 163 名西班牙裔/拉丁裔团队成员举办三场学习会,力求拓宽这些人员的知识面,学习内容包括如何在工作场所中将遗产和文化利用为资产,如何确定和管理职业支点。与会者还学习了如何创建职业行动计划。计划的一大重点是为管理西班牙裔/拉丁裔团队成员的 72 名直接经理开课,帮其充分了解如何为所有团队成员树立包容接纳、支持发展的文化,让他们茁壮成长。

聚焦



包容性激励人心

“聘用我的公司只是为了公关,还是真的致力于推动多元化和包容性?”作为美国全国黑人工程师协会 (NSBE) 成员和工业工程应届毕业生,供应链工程师 Tosin Akinro 接到用人单位录用函时,时常想到这个问题。

但 Micron 有些不同。Tosin 在一次 NSBE 会议上与 Micron 招聘人员的交谈中,发现 Micron 确实致力于多元、平等和包容 (DEI),而不只是口头说说。

事实证明确实如此。他说,他立刻觉得自己被接受了。

麦肯锡黑人领导力学院

50 位 Micron 领导者参加了麦肯锡黑人领导力学院 (McKinsey Black Leadership Academy) 计划。学院旗下设有两个计划: 黑人高管领导力 (Black Executive Leadership) 和黑人领导者管理加速器 (Management Accelerator for Black Leaders)。这些计划帮助参与者加强核心商业头脑, 学习实用工具以克服常见的思维挑战, 通过解决问题和战略思维构建管理实力。计划面向职业中期管理人员和高管备选梯队领导者开设课程, 力求引导团队成员迈出职业生涯的关键下一步。

包容性倡导者

当高层领导者评估团队成员的晋升机会时, 我们希望避免一切无意识偏见。因此, Micron 在人才盘点和继任规划会议中增设了一位倡导者。50 多名包容性倡导者在世界各地接受了培训。包容性倡导者会

仔细倾听, 辨识是否有无意识偏见, 提醒评审团队注意任何无意识偏见, 质疑任何不公平的假设, 以确保团队公平地做出关于晋升、轮岗、培训和其他升职机会的决策。

工作场所灵活性

Micron 相信, 面对面的工作环境能实现最大的生产力和效率。但是, 新冠疫情迫使我们转变工作形态, 允许知识工作者居家办公。虽然一些团队成员更喜欢现场工作, 但许多人对工作地点可选的灵活性表示赞赏。因此, 我们推出了一项促进灵活性的工作安排试点计划。Micron 将密切听取管理人员和团队成员对这些计划的成效反馈。

Micron 时刻

Micron 团队成员为捍卫我们的残疾和 LGBTQ+ 同仁的权利、尊严和生活而倍感自豪。

- [残疾人权益倡导者的包容性课程](#)
- [认识跨性别者表明其受到重视和尊重](#)



团队成员引领前路

团队成员的声音对 Micron 树立包容性文化至关重要。我们的员工资源小组 (ERG) 是过去一年 Micron 取得大部分进步的背后功臣。

我们现有 10 个 ERG, 面向亚裔美国人和太平洋岛民、黑人、西班牙裔/拉丁裔、女性、青年专业人才、残疾人士、终身任职和资深员工、退伍军人、多元文化者、LGBTQ+ 或此类群体的盟友, 建立社区。这些团体汇聚团队成员, 确保其在支持鼓舞下敢于发声争取平等——无论是在 Micron 内部, 还是在 Micron 团队成员工作和生活所在的社区。

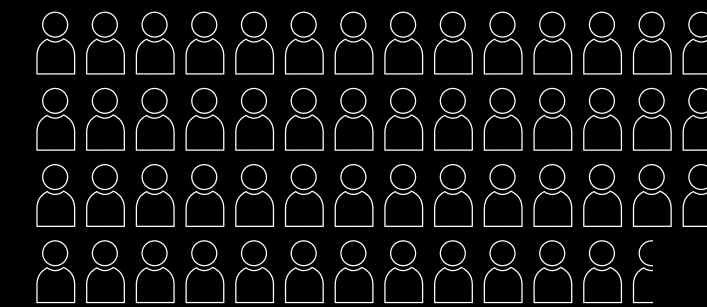
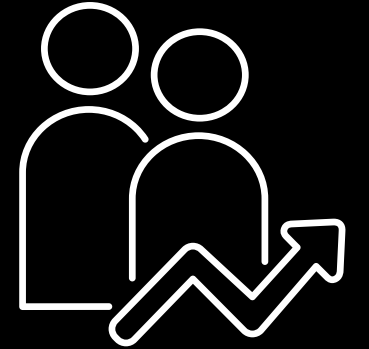
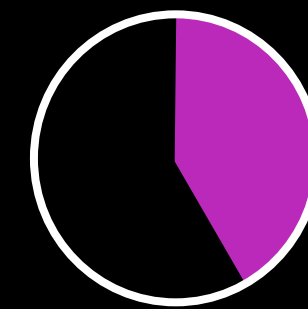
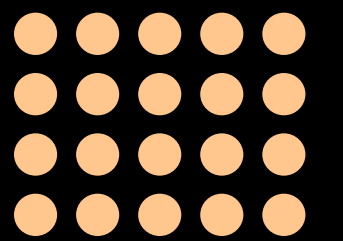
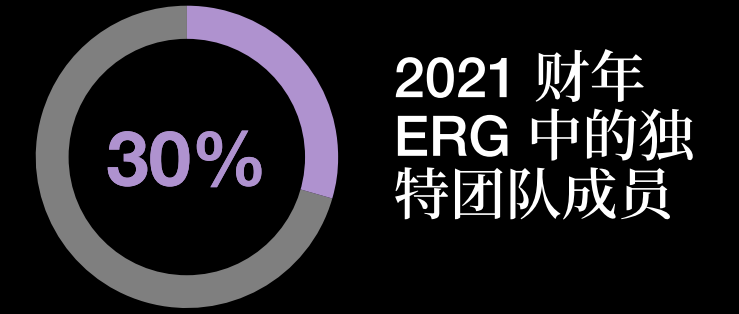
Micron 爱达荷州博伊西工厂产品工程高级经理 Rosie Avila-Hernandez 在博伊西创办了广受欢迎的 Micron 拉美裔人才 (Micron Hispanic Professionals) 分会。Rosie 表示:“我认识了很多原本没有机会认识的同事。我对别人的独特经历和艰苦拼搏有了更深的认识和理解, 最重要的是, 他们教会了我如何支持以及为他们发声。”

鉴于 ERG 的影响力, Micron 决定把 ERG 与企业目标、对 Micron 业务的贡献和职业发展更充分地结合起来。

“我深信 ERG 会帮助我们在公司中推广优秀文化, 并最终会转化为更加优异的业务成果, 对社区产生更大的业务影响。”

— Sanjay Mehrotra, Micron 总裁兼首席执行官

[DRR Advisors](#) 助力企业发展组织实践, 促进多元化、领导力和包容性, 其调研数据显示, 大多数公司设有 6 至 8 个 ERG, 争取达到 8% 至 10% 的参与率, 而黄金标准是 20%。Micron 超越了黄金标准, ERG 参与率近 30%。



👤 = 1,000 名团队成员



Micron 十大 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

[了解详情](#)

* 我们的 ERG 社区骄傲地接纳了群体成员及其盟友

全新亚太裔网络 ERG

根据皮尤研究中心 (Pew Research Center) 的数据, 亚裔美国人是全美增长最快的主要种族或族群, 亚裔人口超过 2,000 万, 几乎全部起源于东亚、东南亚和印度次大陆的 20 个国家和地区。

2021 财年, 亚裔美国人和太平洋岛民团队成员联合盟友, 创建了 Micron 的第十个 ERG——亚太裔网络 (AAPIN)。目标在于增进认识针对亚裔成员的仇恨犯罪 (尤其是在新冠疫情期间), 认识亚裔数百年来遭遇的不公平刻板印象 (这助长了歧视), 包括 19 世纪

80 年代施行的《排华法案》以及二战期间监禁日裔美国人。

与此同时, 亚太裔通过辛勤工作, 发挥创造力和聪明才智, 为美国作出了巨大贡献。在全美各地都能看到亚太裔在艺术、科学和商业领域的贡献。这些团队成员还出力赞助 Micron 于 5 月举办首届[亚太裔传统月](#)活动。

根据皮尤研究中心 (Pew Research Center) 的数据, 亚裔美国人是全美增长最快的主要种族或族群, 亚裔人口超过 2,000 万。



赋权 ERG

Micron 今年举办了首届年度 ERG 宣传峰会, 赋权 ERG 大展身手。全球近 500 名 ERG 领导者和执行发起人参加了为期两天的线上活动。与会者了解了 ERG 如何支持 Micron, 培养 Micron 团队成员的领导技能, 推动 Micron 团队成员的职业发展。与会者们还分享最佳实践, 了解让 ERG 与业务协调共进的新模式。[了解详情](#)。

4C 模型指明方向

峰会为 ERG 领导者提供了沟通、学习和成长的机会。峰会期间, [DRR Advisors](#) 创始人兼总裁 Robert Rodriguez 博士解释了 4C 模型, 这是一个行业标准的 ERG 运营模型。ERG 领导者运用该模型, 围绕文化、事业、社区和商务, 在自己的 ERG 业务计划中设立更多意图明确、切实可行的目标。4C 都是 ERG 能够显著影响 Micron 的领域。

驻新加坡的 Mosaic 全球领导 Teddy Pramono 表示:“通过此次峰会, 我们受益良多, 这激励着我们推动 ERG 取得更进一步的发展。”

峰会选出并宣布了区域和全球 ERG 领导者名单。这些人士出力协调 ERG 活动与 4C 模型保持统一,

领导制定了两年战略路线图, 并呈交 Micron ERG 指导委员会和首席执行官。ERG 继续分享和实施这些战略。以下是两个典型:

- 能人之士 ERG 确立了六个符合 4C 模型的全球项目。小组成员与中央设施团队合作, 为无障碍项目制定包容性建筑设计图和预算。小组为听障人士 Zoom 会议添加隐藏式字幕, 还发布步骤说明, 帮助团队成员调整电脑颜色筛选器, 以提高画面对比度, 使色盲人士更容易看清屏幕。
- 为了支持小组的商业计划, 黑员工网络 (Black Employee Network) 和 PRIDE+Allies ERG 的成员通过 Micron 采购团队, 分别与美国全国少数群体供应商发展委员会 (National Minority Supplier Development Council) 和全国 LGBT 商会 (National Gay & Lesbian Chamber of Commerce) 进行了首次会谈, 这些组织为经过认证的少数族裔企业促进营商。增强[供应商多元化](#)是 Micron 的六大 DEI 承诺之一。

“通过此次峰会, 我们受益良多, 这激励着我们推动 ERG 取得更进一步的发展。”

— *Teddy Pramono, 驻新加坡的 Mosaic 全球领导*

Micron 助力 ERG 行善

去年, Micron ERG 协助 Micron 基金会, 决定了如何支持遭受新冠疫情重创的弱势群体。基于这一成功, Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 宣布, Micron 基金会将通过一项名为 ERG 捐赠挑战 (ERG Grants Challenge) 的倡议, 向 Micron 的 10 个 ERG 各拨款 50,000 美元, 用于支援慈善机构。

这一新挑战鼓舞 ERG 引导资源和捐赠方向, 进一步造福团队成员生活和工作的社区。他们在 [19 家非营利组织中分配了 500,000 美元的资金](#)。10 个 ERG 中的 9 个通过 Micron 众包平台 Spark 甄选非营利组织。各 ERG 根据以下标准提名并投票选出一或两家非营利组织: 与各 ERG 的密切关系、4C 模型和 Micron 基金会的捐赠支柱目标。AAPIN 在挑战期间新近成立, 也及时选定了心仪的非营利组织。Micron 首席人力资源官 April Arnzen 表示: “通过慈善事业支持我们当地社区的组织和人们是公司的要务之一, 我为 ERG 建立的这种新式伙伴关系感到非常自豪。”

Micron 致力于 ERG 成功

ERG 宣传峰会阐明, ERG 工作非常耗时, 许多成员利用个人时间, 为 ERG 成功贡献力量。因此, 我们宣布 ERG 成员每月最多可将 5 小时工作时间投入于 ERG 计划。这一温和开端表明, Micron 理解 ERG 成员对精诚奉献, 创建惠及人人的包容性公司的热忱。

以下非营利组织获发挑战捐赠金:

ERG	非营利组织	金额
亚太裔网络 (AAPIN)	Center for Asian American Media	20,000 美元
	Asian Immigrant Women Advocates	30,000 美元
黑人员工网络 (BEN)	Black Girls Code	50,000 美元
能人之士 (Capable)	Cerebral Palsy Alliance Singapore (CPAS)	25,000 美元
	美国精神健康联盟 (NAMI)	25,000 美元
Micron 拉美裔人才 (MHP)	Ayuda	25,000 美元
	Idaho Latino Scholarship Foundation (Idaho LSF)	25,000 美元
Micron 女性领导力网络 (MWLN)	Days for Girls	25,000 美元
	Hagar Singapore Limited	25,000 美元
Micron 青年领袖会 (MYP)	Smile Always Foundation	20,000 美元
	World Central Kitchen	30,000 美元
Mosaic	Muslim Missionary Society Singapore (Jamiyah)	30,000 美元
	Peace Winds Japan	20,000 美元
PRIDE+Allies	台湾同志 (LGBT) 咨询热线协会	25,000 美元
	The Community Center	25,000 美元
Micron 终身任职与资深员工组织 (TE@M)	Blossom Seeds	30,000 美元
	La Locanda Di Emmaus	20,000 美元
退伍军人 ERG (VERG)	Neptune Warrior	15,000 美元
	Serve Our Willing Warriors	35,000 美元

全球努力

我们的目标是营造更加多元包容的工作场所,这是 Micron 的全球目标。但每个地区都根据其独特情况制定了具体目标。在世界各地,我们努力促进性别平等、职业发展、增加残疾人士机会,加强人才输送渠道。以下是 Micron 全球 DEI 努力的典型实例。

培养有准备的能人之士, 中国

为了帮助残疾大学生胸有成竹地投身高科技职业, Micron 上海策划了职业天使 (Career Angel) 计划, 该计划已于 10 月启动。学生们参加 STEM 主题课程, 包括部分 DRAM 技术专项课程, 并且学习职场礼仪, 积累面试技巧, 参加辅导计划。预计今后我们将聘用更多残疾人士, 为了给予支持助力, 西安团队成员组建了新的“能人之士”ERG 分会。

减少性别偏见, 欧洲

Micron 女性领导力网络 (MWLN) 主导实施多项举措, 力求减少偏见、建立盟友关系, 在全欧洲推进 DEI 目标。在意大利, 该 ERG 举办了“谁害怕偏见?” 研讨会, 介绍辨识和克服性别偏见的技巧。该小组

还支持与米兰理工大学合作的全球女性辅导计划 (Global Women Mentorship Program) 试点计划, 促进 Micron 成为活跃在多元化和包容性领域的领先雇主, 帮助女学生筹划职业未来。[Micron 女性辅导计划](#)于 2021 财年在全球启动。MWLN 在欧洲多地为包容性盟友计划举办自带午餐会, 探讨 DEI 目标和 MWLN 实现目标的方式。

LGBTQ+ 包容性, 印度

为了支援 Micron 的全球工作场所 LGBTQ+ 包容性举措, Micron 印度将保险范围覆盖到同居伴侣, 增设中性洗手间, 并举办了国际不再恐同日线上活动。6 月, 印度首次升起彩虹旗, 庆祝骄傲月。一路走来, PRIDE+Allies 分会成员增至 250 人。印度 PRIDE+Allies 分会的下一目标是制定印度工作场所平等指数, 这是一项专门针对印度的调查, 旨在衡量工作场所中的 LGBTQ+ 包容性进展。

我们的目标是营造更加多元包容的工作场所, 这是 Micron 的全球目标。在世界各地, 我们努力促进性别平等、职业发展、增加残疾人士机会, 加强人才输送渠道。

世界唐氏综合征日, 日本

Micron 认可世界唐氏综合征日是其消除偏见, 建立包容文化使命的一环。为了提高认识, Micron 广岛工厂“能人之士”分会将这一天变成了为期一周的活动。该 ERG 展示唐氏综合征患者的大幅照片, 举行慈善义卖活动, 200 余人购买了残疾人士制作的商品。此外, 400 余名团队成员出席研讨会, 分享家庭抚养唐氏综合征儿童的经验。150 名团队成员通过 Micron Gives 向相关慈善机构捐赠 200 万日元善款, Micron 基金会也进行了配捐。

支持残疾人士, 新加坡

Micron 新加坡与多家组织机构合作, 为残疾人士提供机会和支持。Micron 是首家签署《促进就业承诺》(Enabling Employment Pledge) 的科技公司。新加坡总统哈莉玛·雅各布 (Halimah Yacob) 发起这项承诺, 为残疾人士营造更包容的工作场所。许下承诺后, Micron 有幸于 6 月接待哈莉玛总统。到访期间, 她会见了多位“能人之士”团队成员, 了解了 Micron 智能应用如何助力具备不同能力的团队成员, 充分发挥自身潜力。

广寻人才, 台湾地区

北亚人才招聘总监 Milan Chang 认为, Micron 在亚洲的分支机构可以通过招聘国际人才, 营造多元包容的文化, 正因如此, Micron 台湾工厂向海外高校(尤其是香港和菲律宾高校) 寻觅人才。我们还接触了在台就读的外国学生, Micron 领导者与其分享了我们的最佳人才与多元化实践。在世界第二大微电子行业展会 2020 台湾半导体展 (SEMICON Taiwan) 上, Micron 代表参加了关于科技领域女性的专题小组讨论。Micron 和小组其他成员提出并交流了提升半导体全行业多元化的想法。



颂扬独特性

庆祝活动拉近了人与人之间的距离, 创造共识, 有助于团队成员感受重视和尊重。Micron 在世界各地举办丰富多彩的庆祝活动, 颂扬团队成员们生活和工作所在的文化环境的独特性。

亚太裔传统月

5 月, Micron 首次欢庆亚太裔传统月, 开展两项重大活动, 旨在呼吁人们关注亚太裔历史, 以及长久危害亚太裔群体的刻板印象。博伊西州立大学的两位教授连同[亚裔美国人/太平洋岛民慈善机构 \(Asian Americans/Pacific Islanders in Philanthropy\)](#) 的合作伙伴关系副主席, 讨论了亚太裔在美国作出的重大贡献和遭受的敌视对待。他们也谈到了亚太裔整体中涵盖的巨大的民族和文化多元性, 这一群体来自约 50 个族群。一位演员、一位记者、某亚裔在线新闻公司首席执行官, 以及某位协助媒体娱乐界描摹亚裔正面形象的团体创始人齐聚一堂, 讨论媒体对亚太裔的刻板印象, 以及这些团体为克服这些印象所做的努力。Micron 团队成员中的亚太裔人士联合盟友, 共同组建了 Micron 的第 10 个 ERG——[亚太裔网络](#), 应对该群体在疫情期间遭遇的日渐猖獗的暴力行为。

黑人历史月

多项活动协助 Micron 反思和颂扬美国黑人的复杂历史。由黑人医生组成的小组讨论了新冠疫苗及其在黑人社区的独特考虑因素。由黑人警员组成的小组侧重讨论了“黑人的命也是命”运动和执法的交叉性, 而美国作家兼反对种族主义活动家 Tim Wise 则谈论了美国的种族关系。奥克兰跨信仰福音唱诗班 (Oakland Interfaith Gospel Choir) 举办的庆祝活动为丰富多彩的一个月画上了圆满的句号。

排灯节

印度的灯节名为排灯节 (Diwali), 是印度重要而古老的节日之一, 全国各地的庆祝传统琳琅多彩。在 Micron Mosaic ERG 的支持下, 来自印度、日本、台湾地区、新加坡和美国等各地, 信仰各异的 Micron 团队成员共同欢庆佳节。2021 财年, 日本团队成员以传统服饰秀、指甲花彩绘和蓝果丽地绘展示的方式点亮节日氛围。在犹他州, 团队成员和印度侨民家属身着传统服装, 表演印度音乐和舞蹈, 品尝印度美食。

西班牙裔传统月

9 月至 10 月期间, Micron 开展多样活动, 欢庆西班牙裔传统月, 包括召开网络研讨会, 会议重点讨论了新冠疫情对西班牙裔社区的严重影响。与会者包括北弗吉尼亚社区基金会总裁兼首席执行官 Eileen Ellsworth, 西班牙裔美国人慈善会 (Hispanics in Philanthropy) 战略协理副主席 Amalia Brindis-Delgado, 墨西哥驻博伊西领事馆副领事 René David Mejía Quintana 以及墨西哥驻犹他州领事 José Vicenté Borjon。Micron 拉美裔人才 ERG 还携手 Sound Wave Events, 举办了一场线上拉丁舞派对, 为庆祝活动画上圆满的句号。

国际残疾人日

在国际残疾人日期间, Micron “能人之士” ERG 主持讨论, 颂扬 Micron 为营造更加无障碍的工作场所付出的诸多努力。尽管我们要做的工作还有很多, 但“能人之士”在这一年的工作有助于我们所有人消除残疾歧视。



国际青年日

为庆祝国际青年日,印度 Micron 青年领袖会 ERG 举办编程马拉松活动,百余名团队成员参加。在活动中,计算机程序员和软件设计师合作,围绕现存问题创建技术解决方案。第 7 小组获胜成员 Rohitha Avvaru 和 Sai Ajay Kumar 成功创建了聊天机器人原型,适用于响应 Micron 内部各类用户的查询,提供便捷信息。这一聊天室支持高效的机器人-用户对话,还能自动处理基于行动的查询,以用户母语编制用户问题的答案。

小组成员从构思到完成原型,花了近三周时间。评委们根据解决方案的表述展示、意义内涵、可扩展性、技术成分以及 Micron 价值观的体现,选出了获胜团队。

六月节

Micron 连续第二年以促进反思的活动庆祝六月节(又称自由日),其中多项活动由黑人员工网络(BEN) ERG 赞助。我们升起 BEN 旗帜,用红黑绿三色灯光(BEN 的代表色)照亮了 Micron 多地的厂区。我们还邀请黑人经营的企业和黑人传统食物餐车,在某些地点提供食物和甜点。

在拜登总统将六月节定为联邦假日的次日, Micron 首席人力资源官 April Arnzen 宣布,2022 年 Micron 美国也将六月节定为带薪假期。她表示:“Micron 庆祝六月节意味着我们承认过去,承诺肩负责任,努力创造更美好更包容的未来。这是一个欢庆的时刻,但也是一个反思、教育和重申承诺平等惠及人人的时刻。”

骄傲月

在骄傲月期间, Micron 在现实和象征意义上都照亮了世界。多座大楼上彩虹旗缤纷耀目,这面旗帜也在我们世界各地的园区骄傲升起,包括 Micron 在亚洲新设的五处 PRIDE+Allies 分会。

其中最有影响力的活动之一是三位跨性别儿童的母亲访谈。她们讲述了自己学习成为孩子人生后盾的艰辛历程。通过真实的经历,几位母亲揭示了自己如何成为自家孩子乃至跨性别群体的有力倡导者。她们也谈到了今年美国各州立法机构正在辩论的多部反跨性别法律。在台湾,团队成员们聆听数位政务委员唐凤的有力演讲,她是台湾最高行政内阁中的首位非二元性别政务委员。唐凤天赋异禀,15 岁时就创办了自己的公司,如今成为了台湾的数位和社会创新领头人。

“这是一个欢庆的时刻,但也是一个反思、教育和重申承诺平等惠及人人的时刻。”

— April Arnzen, Micron 首席人力资源官

斋月

为了支持我们的穆斯林团队成员, Micron 新加坡在斋月期间推出了跨信仰沟通室, 并计划于 2022 财年在厂区扩建中增设另一间跨信仰沟通室以及清真厨房。团队成员受邀了解伊斯兰宗教习俗, 例如: 斋月的意义, 开斋节和古尔邦节的庆祝活动。

此外, 在台湾地区和印度的 Micron 厂区, 所有主要建筑均设立祈祷室。这些变化有助于团队成员更自如地与同伴分享宗教信仰和差异。穆斯林团队成员还在斋月发起午餐会, 向当地人介绍伊斯兰和穆斯林文化。Mosaic ERG 成员在多地主办庆祝活动, 鼓励体验印度传统服饰、欣赏音乐表演, 品尝美食。

退伍军人节

为了向退伍军人致敬, 庆祝退伍军人节, Micron 董事会成员、前海军陆战队员 Richard M. Beyer 加入退伍军人员工资源小组 (VERG) 专题讨论会, 共同探讨退伍军人为员工队伍带来的宝贵技能, 包括领导力。Micron 致力于推行[退伍军入招聘计划](#), 因此备受赞誉。小组讨论也谈到了如何帮助退伍军人从军旅生活过渡到平民生活。此外, 我们也认可了助力退伍军人克服兵役遗留创伤的组织机构, 如 [Neptune Warrior](#) 计划。

妇女历史月和国际妇女节

Micron 举办多场活动, 纪念美国妇女历史月和国际妇女节。首席人力资源官 April Arnzen 邀请 Micron 董事会的女性董事介绍自己的领导力历程, 包括建立盟友、寻找导师和承担风险。Micron 首席执行官兼总裁 Sanjay Mehrotra 与 Arista Networks 的首席执行官 Jayshree Ullal 联合主持论坛, 后者阐述了她的从工程转行营销, 直到登临首席执行官高位的历程。技术开发高级副总裁 Naga Chandrasekaran 采访了奥运选手 Alysia Montaña, 向她征询事业育儿双丰收的宝贵建议。

Micron 时刻

- [Micron 在全球各地举办骄傲月庆祝活动](#)
- [Micron 迎接世界唐氏综合征日](#)
- [黑人历史月之社会正义 Tim Wise 访谈](#)
- [Micron 喜迎亚太裔传统月](#)



营造空间惠及人人

我们深知, 树立包容文化的重任由 Micron 团队成员共担, 而不仅是弱势群体成员的责任。在促进每个人获得接纳的过程中, 盟友发挥着重要作用。

包容性盟友培训

Micron 希望营造惠及人人的良性空间, 帮助团队成员了解如何让每个人都获得友好接纳——不仅依托盟友关系, 更要依托积极的盟友关系。因此, 我们投入开展盟友培训, 为每个人设定 2021 财年内完成培训的目标。团队成员可以选择九个版本的包容性盟友培训, 每个 ERG 对应一个版本(因为第十个 ERG 即 AAPIN 是在本财年后期成立的)。培训鼓励团队成员了解盟友关系, 倾听弱势群体成员的故事, 学习如何拥护支援这些群体。

我们实现了自己的目标, 99.9% 的团队成员至少完成了一项盟友培训。这一成果表明, 我们的团队成员了解多元包容员工队伍的好处。他们并未就此止步。参加盟友培训课程的总人数共计 54,600 人次, 这意

味着我们的 43,000 名团队成员中有近 12,000 人参加了 ERG 主办的一项以上培训, 学习成为惠及人人的盟友。

除了培训之外, 团队成员还可以下载《盟友/旁观者干预指南》。该指南告诉团队成员, 如果在工作场所目睹了违反职业道德的行为或微歧视, 应该怎样应对。它设置了讨论场景, 概述了适当的干预技巧, 包括何时打断, 何时避免直接干预并征求额外帮助会更安全。

全球包容性盟友奖得主

我们坚信, 认可和表彰具备卓越盟友精神的人员至关重要。正因如此, Micron 每季度都会表彰全球包容性盟友奖得主。2021 财年共有 26 名团队成员获此殊荣, Micron 高管在全体员工大会上予以表彰。以下是获奖的全球包容性举措的典型榜样:

- 首先在犹他州李海, 而后在全球范围内实施系统, 帮助色盲的团队成员使用众人可用的工具
- 在中国西安制定辅导计划

- 在日本安装无障碍厕所, 解决了残疾团队成员的不便
- 向美国新冠肺炎高感染率的纳瓦霍族运送健康包
- 促进意大利社区献血活动和健康募捐活动
- 为全球包容性盟友培训创建 Micron 课程
- 支持性别平等和赋权, 与日本的男性盟友分享他们的盟友故事



谅解日

我们参加了谅解日 (Day of Understanding) 活动, 该活动由[首席执行官多元与包容行动 \(CEO Action for Diversity & Inclusion\)](#) 发起, 旨在助力解决工作场所和社会中的偏见。来自数百家行动签署组织的首席执行官和领导者共建对话, 探讨种族、性别、性征等主题的关键问题, 力求增进理解和欣赏差异。今年的主题是“包容性盟友: 营造惠及人人的空间”, 在全世界引发了别具一格的对话和活动。团队成员领取《盟友/旁观者干预指南》, 参照其开展盟友关系相关的小组讨论。

- Micron 驻中国和台湾地区的办事处学习了如何为各种神经类型的人员营造包容环境。
- Micron 印度讨论了辨识和避免无意识偏见的步骤。
- Micron 日本探讨了在工作中展现真实自我的勇气。除了分享故事, 参与者们还分析案例, 这些案例鼓励双向对话, 探讨如何在尊重日本文化的同时展现勇气。讨论结束时, 与会者们承诺展现勇气, 在工作中代表弱势群体勇于直言。
- Micron 马来西亚用英语和马来语举行了两次谅解日活动。在对话中, 团队成员解释了包容性对每个人的意义, 讨论了妨碍包容的因素(通常是

无意识偏见), 以及消除这些障碍的方法。成员们还就承诺未来展现包容行为进行了表决。月度 #Let'sTalkDEI 对话系列的推出加深了成员们对 Micron 内部营造包容文化的理解。

- 在新加坡, 团队成员讨论了现实中的刻板印象场景。团队成员探讨了如何使用中性词汇, 以及积极尽责地反思和避免刻板印象。
- 在美国和欧洲, Micron 首席人力资源官 April Arnzen 与爱达荷州博伊西 Congregation Ahavath Beth Israel 教会传教士 Rabbi Dan Fink 及加州州立大学的 Melina Abdullah 开展了一场关于盟友关系的影响力对话。存储业务部门公司副总裁兼总经理 Jeremy Werner、非易失性内存制程开发工程副总裁 Mark Kiehlbauch 以及汽车部门副总裁 Giorgio Scuro 也讲述了他们自己的盟友之旅。Arnzen 分享道, 倾听个人故事让她更强烈地认识到盟友的涵义: 它需要倾听、学习、自我反省和建立自我意识。

我们参加了谅解日 (Day of Understanding) 活动, 该活动由首席执行官多元与包容行动 (CEO Action for Diversity & Inclusion) 发起, 旨在助力解决工作场所和社会中的偏见。

社会正义 惠及人人



Micron, 台湾地区

[目录](#) →

承诺 4: 促进种族和 LGBTQ+ 群体平等。

Micron 社会正义委员会

Micron 创立社会正义委员会, 探索如何集员工、慈善事业和政策之力, 推动世界各地的变革, 切入点是种族正义和 LGBTQ+ 权利。来自全球各地的委员会成员将商议决定, 如何以最佳方式利用 Micron 的人员和资源, 产生最大的影响力。

委员会侧重于五大关键领域, 已经取得下列成果, 开始大展身手:

经济平等

- 加入美国全国 LGBT 商会, 该机构倡导在全国范围内推广公共部门 LGBT 签约和非歧视政策, 发现经济机会
- 加入商业圆桌会议 (Business Roundtable) 第二次机会商业联盟 (Second Chance Business Coalition)
- 参加亚裔美国人基金会 (Asian American Foundation) 发起的亚太裔捐助挑战 (AAPI Giving Challenge), Micron 基金会承诺在五年内捐助 200 万美元
- 加入 Tent, 这是一个由 140 余家大型公司企业组成的社区, 利用经营之便援助难民

教育和工作场所平等

- 加入 HBCU 合作伙伴关系挑战计划
- 与 Out & Equal 建立合作伙伴关系, 支持全球工作场所 LGBTQ+ 包容性努力
- 与 Out & Equal 全球计划团队合作, 为 Micron 在印度和中国推动 LGBTQ+ 工作寻觅合作机会

技术平等

- 在犹他州李海和弗吉尼亚州马纳萨斯, 培训当地警察和市政工作人员成为公务和社区中的包容性领导者
- 与当地警方合作, 了解数据跟踪和 Micron 支持这类工作的方式
- 支持《弗洛伊德警务公义法案》(George Floyd Justice in Policing Act) 所载的数据驱动型司法改革
- 支持《农村宽带加速法案》(Rural Broadband Acceleration Act) 所载的宽带普及和采用概念

公民平等

- 与 Micron 员工政治行动委员会 (Micron Employee PAC) 合作, 向国会各 PAC 捐款 100,000 美元, 在未来三年内支持多元化群体国会候选人:
 - BOLD PAC (西班牙裔/拉丁裔)
 - 国会黑人核心小组
 - Equality PAC (LGBTQ)
 - ASPIRE PAC (亚太裔)
- 签署人权运动组织的业务声明, 反对关于反 LGBTQ 的州立法

环境/健康平等

- 在美国、印度及其他国家/地区酌情提供现场新冠疫苗接种
- 支持《社区重建法案》(Reconnecting Communities Act) 和《清洁能源和可持续发展加速法案》(Clean Energy and Sustainability Accelerator Act)



“在 Micron, 我们的信念是支持和引领全人类拥有更美好、更公正的未来。这意味着, 当我们看到不公正时, 要敢于直言并采取行动以实现改变。在过去的一年里, 各家公司都有足够的机会就世界各地的不平等和不公正问题表明立场。Micron 和我们的团队成员与全球合作伙伴一同采取行动, 捍卫和促进我们社区的基本人权, 我为此感到自豪。”

— Joel Poppen, 法律事务高级副总裁, 总法律顾问兼公司秘书, 高管负责人

社会正义事件和活动

无论在何处经营, Micron 始终拥护和推进基本人权, 因为这是正确做法。以下是我们最近开展的一些活动。

制止对亚太裔的种族仇恨

为了回应针对亚太裔 (AAPI) 日益猖獗的种族仇恨, Micron 召开员工大会。会上亚太裔团队成员分享了自己或亲友遭遇的仇恨暴力经历。Micron 介绍了团队成员提供支持的渠道。Micron 基金会出资 100,000 美元, 并通过 Micron 团队成员捐款和基金会配捐, 为两家组织 ([亚裔美国人/太平洋岛民慈善机构](#)和[亚裔正义促进会 | AAJC](#)) 另外捐赠了 270,000 美元的善款。

随后, Micron 团队的多名成员创建了一个新的 ERG, 即[亚太裔网络 \(AAPIN\)](#)。

LGBTQ+ 支持

Micron 在美国签署 [《关于反 LGBTQ 州立法的人权运动组织的业务声明》](#)。我们明确表示, Micron 反对限制 LGBTQ+ 群体正常社会生活的恶法。Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 还与爱达荷州的其他领导者联合起草了一封公开信, 拥护骄傲月, 支持 Micron 所有团队成员获享平等权利。这封信刊登在 [《Idaho Statesman》](#) 上。联署公开信的各公司企业的员工也[朗读](#)了这封信。

无论是在我们的政策和工作文化中, 还是作为我们社区内的倡导者, Micron 都将继续捍卫我们团队成员的权利和尊严。Mehrotra 与美国团队成员分享了这封信的链接, 鼓励所有人加入行列, 与我们的 LGBTQ+ 团队成员一起携手成为盟友。



团结一心, 支援缅甸

看到缅甸遭受政治暴力屠戮, Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 向团队成员发出了明确信息。Micron 领导层和团队成员始终与你们同在。虽然 Micron 在缅甸尚无业务, 但有数百名来自缅甸的团队成员在全球各地的 Micron 工厂任职。在团结声援中, Mehrotra 鼓励团队成员向暴力受害者伸出援手, 为来自缅甸的团队成员提供额外资源。Mehrotra 表示:“无论我们身处何地, 我们都是 Micron 的团队成员。在困难时期, 我们应践行关怀员工的价值观, 和衷共济、守望相助。”Micron Gives 团队与[“救救孩子” \(Save the Children\)](#) 捐赠行动共同设立爱心项目, 募集善款超过 200,000 美元。“救救孩子”行动援助和扶持缅甸遭受致命暴力伤害的儿童和家庭。对于团队成员向此计划捐赠的所有所有金额, 公司还以 2:1 的比例进行了配捐。

打击反犹太主义

2020 年 12 月, Micron 迅速行动, 公开反对蓄意破坏爱达荷州博伊西[安妮弗兰克人权纪念公园 \(Idaho Anne Frank Human Rights Memorial\)](#) 的恶劣行径, Micron 基金会向[瓦斯穆特人权中心 \(Wassmuth Center for Human Rights\)](#) 和[犹太人援助基金会 \(Jewish Assistance Fund\)](#) 捐赠 40,000 美元, 支持其履行使命, 维护公园。为了助力打击世界各地愈演愈烈的反犹太袭击, 包括美国发生的一些尤其令人恐慌的袭击, Micron Gives 团队还在 2021 财年为[反诽谤联盟 \(ADL\)](#) 发起爱心活动。除了监察反犹太事件外, 反诽谤联盟还与当地犹太社区合作, 分享资源和最佳实践, 倡导犹太人安全福祉。Micron 基金以 2:1 的比例对团队成员在该活动中的捐赠进行了配捐。

“无论我们身处何地, 我们都是 Micron 的团队成员。在困难时期, 我们应践行关怀员工的价值观, 和衷共济、守望相助。”

— Sanjay Mehrotra, Micron 总裁兼首席执行官



创造机会 惠及人人



承诺 5:与多元化金融机构合作开展现金管理。

支持多元化金融机构

2021 财年 (FY21), 我们承诺将 Micron 一定比例的现金投资(约 2.8 亿美元)交由弱势群体所有的金融机构管理——今年我们超越了这一目标, 达到 3 亿美元。这些投资将对弱势群体的经济产生乘数效应,

还有助于促进华尔街多元化。2022 财年, 我们将把现金投资额增加至 5 亿美元。

此外, Micron 已经寻觅到表现出众的多元化投资公司, 将其纳入到 20 余家投资银行和金融服务公司的集体行列, 这些机构掌管着 Micron 2022 财年 20 亿美元的债券发行。

“Micron 在投资组合中以行动为先, 解决了我们社区对更多平等经济机会的迫切需求。”

— Annie Seelaus, R. Seelaus & Co., Inc. 首席执行官

[了解详情](#)



“我们将继续利用自身优势和资源, 在弱势社区创造更大的经济机会。我们加大了对女性、有色人种和残疾人士所拥有的企业的投资, 并增加了对多元化供应商的支出。这些努力有助于推动我们生活和工作所在社区发生深刻和持久的变化, 这与我们丰富全人类生活的愿景保持一致。虽然我们在这一领域取得了成功, 但我们认识到, 在未来的一年里, 我们还有很多工作要做, 也有很多经验值得运用。”

— David Zinsner, 执行副总裁兼首席财务官, 高管负责人

2 亿美元

固定收益投资 Ramirez & Co. (西班牙裔所有)

5,000 万美元

投资 R. Seelaus & Co. (女性所有), 支持以黑人为主的社区购房

5,000 万美元

通过 Academy Securities (残疾退伍军人所有) 进行其他投资, 支持以黑人为主的社区购房和经营小型企业

投资多元化企业

Micron 风投是一个发现和指导 Micron 投资技术领先型初创公司的团队, 也直接投资少数群体所有的企业。筹募资金对任何企业而言都不容易。但是, 社

会不公和当下的新冠疫情加重了少数群体创业者面临的财务挑战。因此, Micron 向企业赠款, 支持经营并创造更广泛的经济机遇。



聚焦



Adapdix

Adapdix 成立于 2015 年, 通过开拓自适应企业软件, 加速数字化转型之旅, 迅速打响了知名度。随着财富 500 强客户的不断增加, 所有者 Anthony Hill 担心两件事: 继续满足客户的高标准, 以及像公司期盼的那样快速发展。来自 Micron 风投的资金帮助缓解了第二个担忧。

图: Anthony Hill,
Adapdix 总裁兼首席执行官

承诺 6:增加多元化供应商代表人数和支出。

供应链多元化

为了推动 Micron 对供应商多元化的承诺,采购团队在 2021 财年 (FY21) 制定积极目标,力求增加供应链中的代表性,在 2023 财年之前将我们对多元化供应商的年度支出翻一番。我们以 2020 财年全球多元化

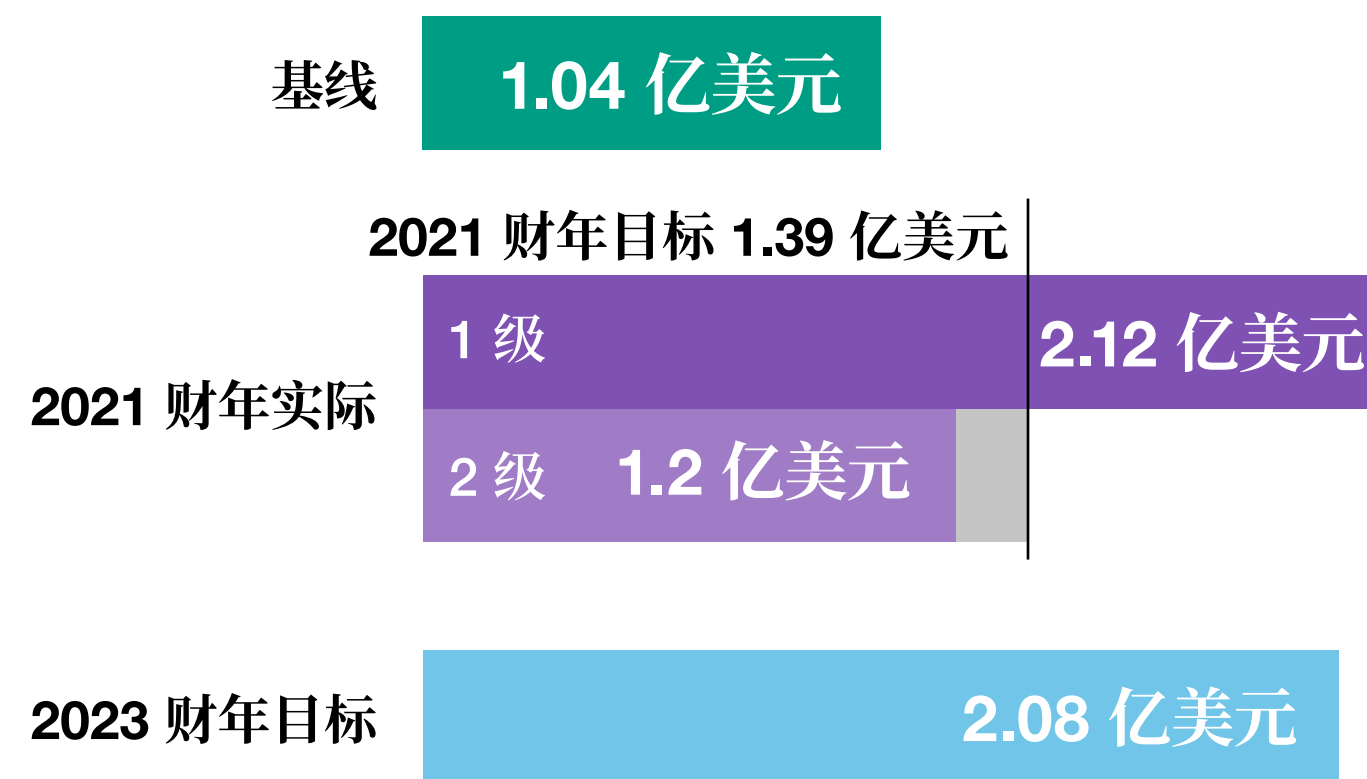
供应商年度支出 1.04 亿美元为基线,设定了到 2023 财年将多元化供应商年度支出增加到 2.08 亿美元的目标。

通过我们的努力,在 2021 财年, Micron 对多元化供应商的年度支出增加到 2.12 亿美元,¹不仅超越了

年度目标,也超越了我们为 2023 财年设定的规划目标。我们对全球多元化供应商的支出均有所增长,尤其是美国以外的市场。此外,我们扩大了 2 级报告计划,由此额外获得了 1.2 亿美元²的 2 级支出。

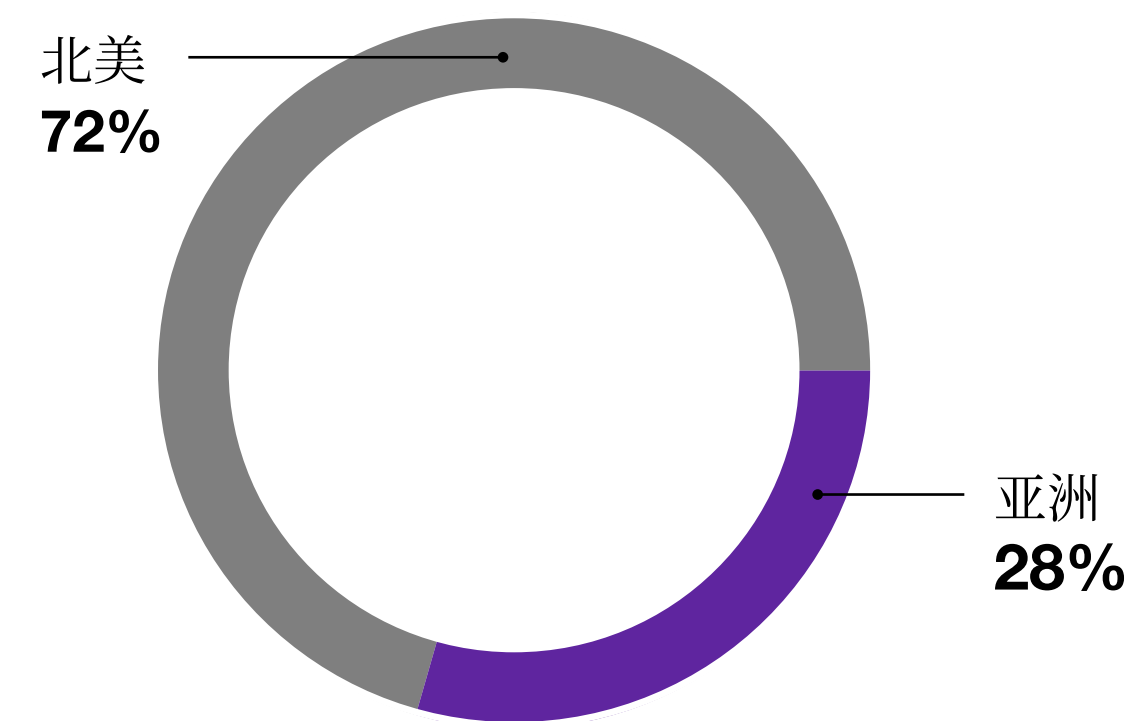
目标实现进展

2021 财年对多元化供应商支出³(单位:美元)



1 级多元化支出(按地区划分)

2021 财年支付给多元化供应商的发票(单位:美元)



¹ Micron 向多元化 1 级供应商(“1 级”)采购。

² Micron 的供应商与多元化下级供应商(“2 级”)合作,后者直接与 Micron 采购订单或合同挂钩, Micron 对其拥有运营影响力或控制权。

³ 支出范围:1 级和 2 级多元化供应商支出。



“作为半导体行业的领导者,我们认为自己必须作出贡献,以期在未来营造一个具有创新性、灵活性的多元化供应链。Micron 的供应商多元化计划是在 2019 财年制定的,旨在与那些由女性、弱势群体、残疾人士、LGBTQ+ 群体成员和退伍军人(统称为多元化群体供应商)占多数股权的企业建立互利的合作伙伴关系。这些合作伙伴关系对于强化我们的供应链和社区经济是非常宝贵的。为多元化群体所有的企业创造经济机会对我们生活、工作和娱乐所在社区产生了持久的影响。”

— Ben Tessone, 公司副总裁兼首席采购官, 高管负责人

创造机会惠及人人

为了实现目标,我们在 2021 财年专注于四大领域:投资于工具和资源,建立自己的支持者和行业合作伙伴关系,与供应商合作,深化 Micron 的包容性采购文化。

展望 2022 财年, Micron 致力于在上年势头基础上

再接再厉。我们已经为各类别领域的全球采购设定了远大的内部目标。作为项目的一环,我们还计划投资内部资源,支持团队为多元化供应商创造机会,注重加强与内外部组织机构的合作伙伴关系,推动变革,并在最佳实践的基础上,在供应基地和半导体

行业内推进供应商多元化。扩充潜在供应商储备时,我们促进开发和竞争,提高质量和成本,征求独特的观点和创新思维。

扩展 Micron 计划

工具和资源:方便识别多元化供应商

- 安装第三方多元化供应商数据库
- 用多元化指标,增强 Micron 的新建厂商流程
- 通过供应商注册机制,拓宽多元化供应商渠道
- 开发多元化供应商支出面板

支持者和行业合作伙伴关系:支持公平影响和经济赋权

- 全国少数群体供应商发展委员会
- 全国 LGBT 商会
- 国际女性企业联盟 (WEConnect International)
- 国际半导体产业协会 (SEMI) 制造所有权多元化计划工作组

供应商参与度:履行共同的承诺

- 扩大 2 级报告预期
- 将多元化计划评估纳入供应商的年度绩效记分卡

包容文化:推动意识和问责制

- 各层级问责制
- 每月向利益相关者报告进展
- 与多元、平等和包容 (DEI) 及可持续性团队合作
- 加入全球采购榜样网络 (Global Procurement Champions Network)
- 扩展到员工资源小组 (ERG) 和高管团队



Micron Gives



Micron Gives

Micron Gives 计划将 Micron 基金会的捐款与 Micron 团队成员的贡献和志愿服务相结合, 影响力遍及世界。今年, 47% 以上的 Micron 团队成员通过 Micron Gives 向非营利组织捐献时间或钱款, 这表明 Micron 和团队成员为我们的社区贡献了力量。2021 财年 (FY21), Micron 基金会在全球范围内共发放 727 万美元的赠款, 目标在于公平普及科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育, 满足人类基本需求。此外, 在这段时间内, 基金会配捐金额超过 430 万美元。

今年, Micron 和 Micron 基金会向多家组织机构和慈善事业提供财政支持。以下是我们的一些亮点:

10,000 美元

投资在盐湖城社区学院设立 Micron 公平、多元和包容基金。这些资金将支持学院的正义、公平、多元和包容促进社会转型 (JEDI4ST) 中心, 在我们共同的社区践行 Micron 的 DEI 承诺。

承诺 200 万美元

五年期投资, 与亚裔美国人基金会合作, 加入亚太裔 (AAPI) 捐助挑战, 阻止针对这一群体的仇恨。

100,000 美元

赠予博伊西州立大学, 支持 Micron 包容性领导力学院。

筹集 32,685 美元

在反诽谤联盟开展的 2:1 配捐活动中, 打击世界各地激增的反犹太主义现象。

筹集 365,000 美元

弥补新冠疫情造成的印度医疗保健、粮食不安全和教育缺口。

20,000 美元

拨付给博伊西遭到破坏的瓦斯穆特人权中心(爱达荷州安妮弗兰克人权纪念公园所在地)。

20,000 美元

拨付爱达荷州犹太人援助基金会。

250,000 美元

帮助美国 Micron 厂区所在社区的非营利卫生中心, 向高度贫困的社区提供疫苗, 消除疫苗怀疑心态。

112,048 美元

投资新加坡残疾人计划, 包括投资 SG Enable, 促进数字包容性; 投资新加坡残疾人体育理事会 (Singapore Disability Sports Council) 和特奥会, 促进身体和社会包容性计划。

团队成员慷慨解囊, 捐出钱款、休假时间、工资扣款和 Bravo! 积分, 筹集款额超过

800,000 美元

支援团队成员援助基金。

通过赠款和双倍配捐, 助力对抗印度新冠疫情带来的影响, 爱心总额

839,000 美元

向“救救孩子”捐赠行动献爱心, 按团队成员捐赠款额双倍配捐, 帮助受暴力伤害的缅甸儿童和家庭。

筹集 217,014 美元

奖项和 合作



奖项和合作

我们坚持践行多元、平等和包容 (DEI), 反映在奖项荣誉以及合作伙伴关系当中。Micron 为我们的全球努力而自豪, 也为我们在地方社区发挥影响力而自豪。

以下是我们的部分荣誉亮点。

全球卓越职场

Micron 所有符合条件的工厂均获得了卓越职场研究所 (GPTW) 的认证, 或被收录入该所编制的排名名单。Micron 德国、日本和台湾地区首次荣登本国/本地区的最佳职场名单, Micron 中国、意大利和新加坡也重返榜单。Micron 还上榜了亚洲最佳职场以及美国制造和生产领域最佳职场。

Micron 是高校毕业生求职的理想雇主。我们在《福布斯》应届毕业生最佳雇主名单中排名第 21 位, 在新加坡 2021 年毕业生雇主调查排名中位列第 9 位, 还荣获了 2021 年中国大学生喜爱雇主称号。Micron 在《福布斯》2021 年美国最佳多元化雇主名单上也跃升了 200 位。

无障碍职场

我们继续努力消除显性和隐性残疾人士面对的障碍, 保障工作场所无歧视。在台湾地区劳动部门劳动力发展署 2020 年“金展奖”颁奖典礼中, Micron 荣获优良事迹奖。2021 年 4 月, 我们的努力也得到了市政府的认可, 荣获进用身心障碍者绩优单位优良

事迹奖。

其他殊荣

- 评分 100(最高分)[2021 年人权运动组织企业平等指数](#)
- [2021 年 DivHERSity 奖](#)女性领导力开发创新实践奖(印度)
- [2021 年 Zinnov 包容性和多元化\(女性\)奖项](#)
- [DENSO 2020 年北美年度商业合作伙伴: 多元化领袖奖](#)
- [2021 年 Disability:IN 残疾人平等指数](#)
- [2021 年最佳多元化和包容性策略银奖](#) (Human Resources Online 组织的马来西亚员工体验奖银奖) (Micron 马来西亚)
- [思科 2021 年供应商多元化卓越奖](#)
- [2021 年 Eightfold DE&I 奖](#)



聚焦

Micron 领导者表彰

Micron 多位领导者因倡导多元化和包容性而受到赞誉。



Rahil Hasan 和 Cher Whee Sim 被国家多元化和领导力会议 (National Diversity & Leadership Conference) 评为 2021 年 DEI 榜样。Sim 担任 Micron 全球人才招聘与流动副总裁, 兼任 Micron 女性领导力网络员工资源小组 (ERG) 新加坡工厂发起人。获奖当时, Hasan 担任 Micron 日本的负责人。如今他转任学习、发展和福祉副总裁, 兼任 Micron “能人”员工资源小组联合执行发起人。DEI 榜样奖旨在表彰热衷于为多元化和包容性领域贡献力量的专业人士。



Micron 印度全球业务人力资源合作伙伴 Sharmila Khan 努力把 Micron 印度打造为对女性友好的工作场所, 由此获评 [DivHERSity 榜样二十强](#) (大型企业组别)。

战略合作伙伴关系

- [ASPIRE PAC](#)
- [Blue Sky Institute](#)
- [BOLD PAC](#)
- [Business Roundtable](#)
- [首席执行官多元化与包容性行动](#)
- [中国残疾人联合会](#)
- [国会黑人核心小组](#)
- [DRR Advisors](#)
- [Disability:IN](#)
- [Equality PAC](#)
- [全球半导体联盟](#)
- [格蕾丝·霍珀庆典](#)
- [HBCU 合作伙伴关系挑战计划](#)
- [INROADS](#)
- [Jennifer Brown Consulting](#)
- [全国 LGBT 商会](#)
- [全国黑人工程师协会](#)
- [Out & Equal](#)
- [新加坡妇女组织协会 \(SCWO\)](#)
- [西班牙裔专业工程师协会 \(SHPE\)](#)
- [女性工程师协会 \(SWE\)](#)
- [Tent Partnership for Refugees](#)
- [The Valuable 500](#)
- [Year Up](#)



附录

数据字典

本报告涵盖 Micron Technology 在全球范围内的运营。全体员工数据是基于 Micron 全球员工数据。2021 财年 (FY21) 年底统计员工代表数据。所显示的百分比已经四舍五入, 取最接近的第一位小数点。所有数据均源自 Micron 人力资源信息系统, 下列两项除外: 美国残疾员工以及 LGBTQ+ 人员的数据源自员工通过卓越职场研究所调查报告作出的自我报告。美国种族和族裔类别的定义与平等就业机会 (EEO-1) 报告指南中的定义相同。数据涵盖所有正式员工, 与休假状态无关。数据已剔除承包商和实习生。DEI 数据已经过 Micron 员工分析团队的核实, 内容也经过了 [Teneo](#) 以及 Micron 财务、法务和供应商多元化团队的审查。

我们修订了 2021 财年的部分数据定义。2019 和 2020 财年的数据根据新定义经过重新计算。

2021 财年, 我们扩大了美国退伍军人的定义, 包含了受保护和非受保护的退伍军人。2020 财年的美国退伍军人数据来自 Micron 人力资源信息系统 (HRIS), 而非卓越职场研究所调查。

全面了解 Micron 广泛的环境、社会和政府承诺, 请参阅[快速前进:2021 年可持续发展报告](#)。

指标	描述
全球员工队伍	所有职级的性别和族裔构成。
董事会	董事会成员的种族和族裔包括亚裔、黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及白人。混血是指一个人兼具以下多重血统: 白人(非西班牙裔或拉丁裔)、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
副总裁	所有处于副总裁全球岗位结构 (GJS) 级别的团队成员。
高层领导者	所有总监同级及以上 GJS 级别的团队成员, 包括副总裁。
领导者	负责领导团队的所有团队成员, 包括高层领导者和副总裁。
技术	所有工作职责涵盖技术角色或技术角色管理的团队成员。
非技术	所有工作职责涵盖非技术角色或非技术角色管理的团队成员。
全球全体女性比例	所有职级的女性构成。
全球技术女性比例	所有职级的技术角色女性构成。
LGBTQ+	自愿认定男同性恋、女同性恋、双性恋或跨性别身份的美国员工构成。*
退伍军人	自愿认定为受保护或非受保护退伍军人身份的美国员工构成。
残疾人士	自愿认定为患有任何慢性身体、精神或情绪健康问题、疾病或其他残疾的美国员工构成。*
美国种族/族裔	自愿披露亚裔、黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及白人种族或族裔身份的美国员工构成。混血是指一个人兼具以下多重血统: 白人(非西班牙裔或拉丁裔)、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
西班牙裔/拉丁裔	古巴裔、墨西哥裔、波多黎各裔、南美洲裔或中美洲裔、其他西班牙裔或来源的人, 与种族无关。
白人(非西班牙裔/拉丁裔)	欧洲、中东或北美族群的后裔。
黑人	非洲黑人的后裔。
夏威夷原住民或太平洋岛民	夏威夷、关岛、萨摩亚等太平洋岛屿的人的后裔。
亚裔	远东、东南亚或印度次大陆原住民的后裔。
美洲原住民或阿拉斯加原住民	北美洲或南美洲(包括中美洲)的原住民后裔, 保留部落隶属关系或社区附属关系。
混血	一个人兼具以下多重血统: 白人(非西班牙裔或拉丁裔)、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
有经验的新员工	有工程或职业水平及以上工作经验者。
应届高校毕业生新员工	高校毕业日期距 Micron 入职时间未满或正好满两年的员工。
弱势群体	Micron 定义的弱势群体包括全球范围内的女性和残疾人士, 以及美国的黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及退伍军人。混血是指一个人兼具以下多重血统: 白人(非西班牙裔或拉丁裔)、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
其他弱势种族/族裔	阿拉斯加原住民/美洲印第安人或夏威夷原住民/太平洋岛民。
留任	表示留任 Micron 的团队成员的百分比(仅自愿离职计入人员流失率)。

* 这是卓越职场研究所设立的定义。

员工总数(按地区划分)

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚洲	72%	71%	74%
美洲	26%	27%	24%
欧洲	2%	2%	2%
总计	100%	100%	100%

弱势群体人才留任结果

	2021 财年
黑人(美国)	92.1%
西班牙裔/拉丁裔(美国)	93.8%
退伍军人(美国)	93.1%
残疾员工(全球)	91.8%
女性(全球)	92.8%

全球弱势群体招聘

	2020 财年	2021 财年
应届高校毕业生	37.9%	45.2%
有经验的新员工	28.2%	33.6%

全球全体女性比例

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	71.2%	71.0%	69.7%
女性	28.6%	28.9%	30.3%
未知	0.2%	0.1%	0.0%
总计	100%	100%	100%

各地区的技术职位女性

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
Micron 整体	20.7%	21%	22.8%
中国	23.1%	23.4%	26.2%
欧洲	15.2%	15.6%	16.6%
印度	20.0%	25.2%	28.5%
日本	8.5%	11.1%	13.3%
马来西亚	23.6%	21.7%	25.7%
新加坡	30.3%	30.8%	31.4%
台湾地区	24.6%	24.1%	25.7%
美国	14.0%	14.1%	15.4%
总计	100%	100%	100%

全球女性比例(按职位群组划分)

董事会

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	75.0%	62.5%	50.0%
女性	25.0%	37.5%	50.0%
总计	100%	100%	100%

高层领导者

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	87.4%	86.7%	85.1%
女性	12.6%	13.3%	14.9%
总计	100%	100%	100%

技术

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	79.6%	78.9%	77.2%
女性	20.4%	21.1%	22.8%
总计	100%	100%	100%

副总裁

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	86.8%	85.7%	83.2%
女性	13.2%	14.3%	16.8%
总计	100%	100%	100%

领导者

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	84.7%	83.3%	81.8%
女性	15.3%	16.7%	18.2%
总计	100%	100%	100%

非技术

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
男性	43.6%	44.1%	44.4%
女性	56.4%	55.9%	55.6%
总计	100%	100%	100%

美国种族/族裔(整体)

整体

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	21.2%	23.0%	23.1%
黑人	2.7%	2.9%	3.2%
西班牙裔/拉丁裔	4.2%	4.5%	4.1%
其他弱势种族/族裔	0.5%	0.4%	0.5%
混血	1.8%	1.9%	2.0%
白人	67.8%	65.4%	63.0%
未知	1.7%	2.0%	4.0%
总计	100%	100%	100%

领导者

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	17.5%	20.4%	22.8%
黑人	1.7%	2.0%	1.9%
西班牙裔/拉丁裔	3.3%	3.3%	2.7%
其他弱势种族/族裔	0.4%	0.3%	0.4%
混血	1.2%	1.3%	1.6%
白人	74.2%	70.4%	66.9%
未知	1.7%	2.3%	3.6%
总计	100%	100%	100%

副总裁

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	22.9%	26.3%	33.3%
黑人	1.4%	2.6%	2.2%
西班牙裔/拉丁裔	0.0%	1.3%	0.0%
其他弱势种族/族裔	0.0%	0.0%	0.0%
混血	2.9%	2.6%	2.2%
白人	71.4%	65.8%	58.9%
未知	1.4%	1.3%	3.3%
总计	100%	100%	100%

技术

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	22.9%	24.3%	24.2%
黑人	2.5%	2.5%	2.9%
西班牙裔/拉丁裔	4.1%	4.4%	4.1%
其他弱势种族/族裔	0.4%	0.3%	0.5%
混血	1.7%	1.8%	1.9%
白人	66.7%	64.6%	62.2%
未知	1.7%	2.0%	4.3%
总计	100%	100%	100%

高层领导者

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	19.5%	24.6%	26.7%
黑人	0.6%	0.9%	0.6%
西班牙裔/拉丁裔	2.4%	2.8%	2.4%
其他弱势种族/族裔	0.2%	0.2%	0.3%
混血	1.5%	1.4%	1.6%
白人	74.2%	68.0%	65.4%
未知	1.7%	2.1%	3.0%
总计	100%	100%	100%

非技术

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	11.9%	15.0%	16.1%
黑人	4.1%	5.2%	5.2%
西班牙裔/拉丁裔	5.2%	5.2%	4.5%
其他弱势种族/族裔	0.8%	0.9%	0.8%
混血	2.2%	2.4%	2.6%
白人	74.4%	69.6%	68.2%
未知	1.4%	1.6%	2.6%
总计	100%	100%	100%

美国性别和种族的交叉性

		2019 财年	2020 财年	2021 财年
亚裔	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%
西班牙裔/拉丁裔	男性	3.3%	3.5%	3.2%
	女性	0.9%	1.0%	0.9%
其他弱势种族/族裔	男性	0.4%	0.3%	0.4%
	女性	0.1%	0.1%	0.1%
混血	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%
小计	男性	82.0%	81.8%	81.3%
	女性	18.0%	18.3%	18.7%
总计		100%	100%	100%

美国退伍军人

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
退伍军人	4.7%	5.9%	6.9%

美国残疾人士和 LGBTQ+

	2019 财年	2020 财年	2021 财年
残疾人士	3.3%	7.2%	9.4%
LGBTQ+	2.4%	2.2%	2.7%

