

Untuk Semua

Laporan Tahunan DEI
2021



Diversity
Equality
Inclusion

Kandungan

Tahun dalam kajian semula	3
Perwakilan <i>untuk semua</i>	7
Gaji yang saksama dan manfaat terangkum <i>untuk semua</i>	23
Rangkuman <i>untuk semua</i>	28
Keadilan sosial <i>untuk semua</i>	43
Peluang <i>untuk semua</i>	47
Micron Gives	52
Anugerah dan perkongsian	54
Lampiran	57



Tahun dalam kajian semula

Meletakkan tertanggungjawabkan terhadap diri sendiri

Mesej daripada Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Sanjay Mehrotra

Sepanjang 43 tahun dalam sejarah Micron, kita telah berkembang menjadi sebuah syarikat bertaraf antarabangsa dengan 43,000 ahli pasukan di seluruh dunia, lebih 47,500 paten sepanjang penubuhan pada peringkat global dan hasil bagi tahun fiskal 2021 (TK21) sebanyak \$27.7 bilion. Pelbagai idea dan pengalaman yang dibawa oleh warga kerja ke tempat kerja setiap hari untuk memacu inovasi *untuk semua* merupakan punca kita mampu meraih kejayaan tersebut. Ahli pasukan mestilah merasakan bahawa mereka dilihat, didengari, dihargai dan dihormati agar mereka berasa teraspirasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan terbaik. Untuk memupuk persekitaran ini, kita semua mestilah, terutamanya para pemimpin, memikul tanggungjawab dan meletakkan sikap bertanggungjawab terhadap diri kita sendiri.

Selama empat tahun, kita telah mengesahkan komitmen global kita yang mendalam terhadap kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) dengan berkongsi data dan perspektif penting secara terbuka dalam laporan DEI kita. Tahun ini, kita maju selangkah lebih jauh dengan turut mendedahkan data kepelbagaian Komponen 1 Peluang Pekerjaan Sama Rata ([Equal Employment Opportunity \(EEO-1\)](#)) secara terbuka dan data gaji [Komponen 2 EEO-1 untuk kali pertama](#). Kita berharap agar dengan berbuat demikian, akan menggalakkan rakan industri yang lain untuk turut melakukan perkara yang sama.

Selain daripada memberikan tanggungjawab kepada [enam komitmen DEI](#) kita kepada pemimpin tertentu, kita juga menambahkan sasaran DEI kepada matlamat rancangan insentif tahunan untuk semua ahli pasukan dan eksekutif. Sasaran ini mengaitkan ahli pasukan dan

pampasan eksekutif dengan matlamat dan komitmen DEI keseluruhan Micron buat kali pertama. Matlamat ini merangkumi usaha kita untuk meningkatkan perwakilan kumpulan yang kurang diwakili, mencapai ekuiti gaji yang komprehensif dan meningkatkan skor indeks rangkuman kita dalam kaji selidik penglibatan kita. Kita amat berbangga kerana 99.9% daripada ahli pasukan kita telah menyelesaikan kursus latihan sekutu rangkuman yang dirangka dan dipimpin oleh pelbagai kumpulan sumber pekerja (ERG). Pada hakikatnya, beribu-ribu ahli pasukan kita telah pun menyelesaikan lebih daripada satu kursus, menunjukkan komitmen terhadap mentaliti pembangunan dan rakan sekutu yang aktif. Dengan bekerja bersama-sama, kita berjaya mencapai hampir kesemuanya.

Dalam keadaan yang sukar pada tahun ini berikutan penularan pandemik yang masih berterusan, kita berpuas hati kerana dapat mencari jalan untuk menyokong kerjaya dan kesejahteraan ahli pasukan global kita. Saya bekerjasama dengan CEO lain di syarikat yang beribu pejabat di Idaho [untuk mengiktiraf Bulan Pride](#) dan menyokong hak yang saksama untuk semua ahli pasukan kita. Di Asia, kita meraikan pelancaran lima cawangan ERG PRIDE+Sekutu pertama kita, dengan penyertaan lebih 1,000 ahli pasukan. [Program Women Innovate \(WIN\)](#) kita telah meningkatkan jumlah bilangan tahunan pencipta wanita yang dinamakan pada permohonan paten asal Micron sejak pembentukannya pada tahun 2018.

Kita juga menerapkan lensa DEI terhadap cara penampilan kita dan memberi khidmat dalam komuniti setempat. Sebagai contoh, di India, kita berjaya mengumpulkan dana sebanyak lebih \$1.3 juta untuk menyokong komuniti yang terkesan dengan lonjakan penularan COVID-19 yang disebabkan oleh varian delta. Dana ini diperoleh

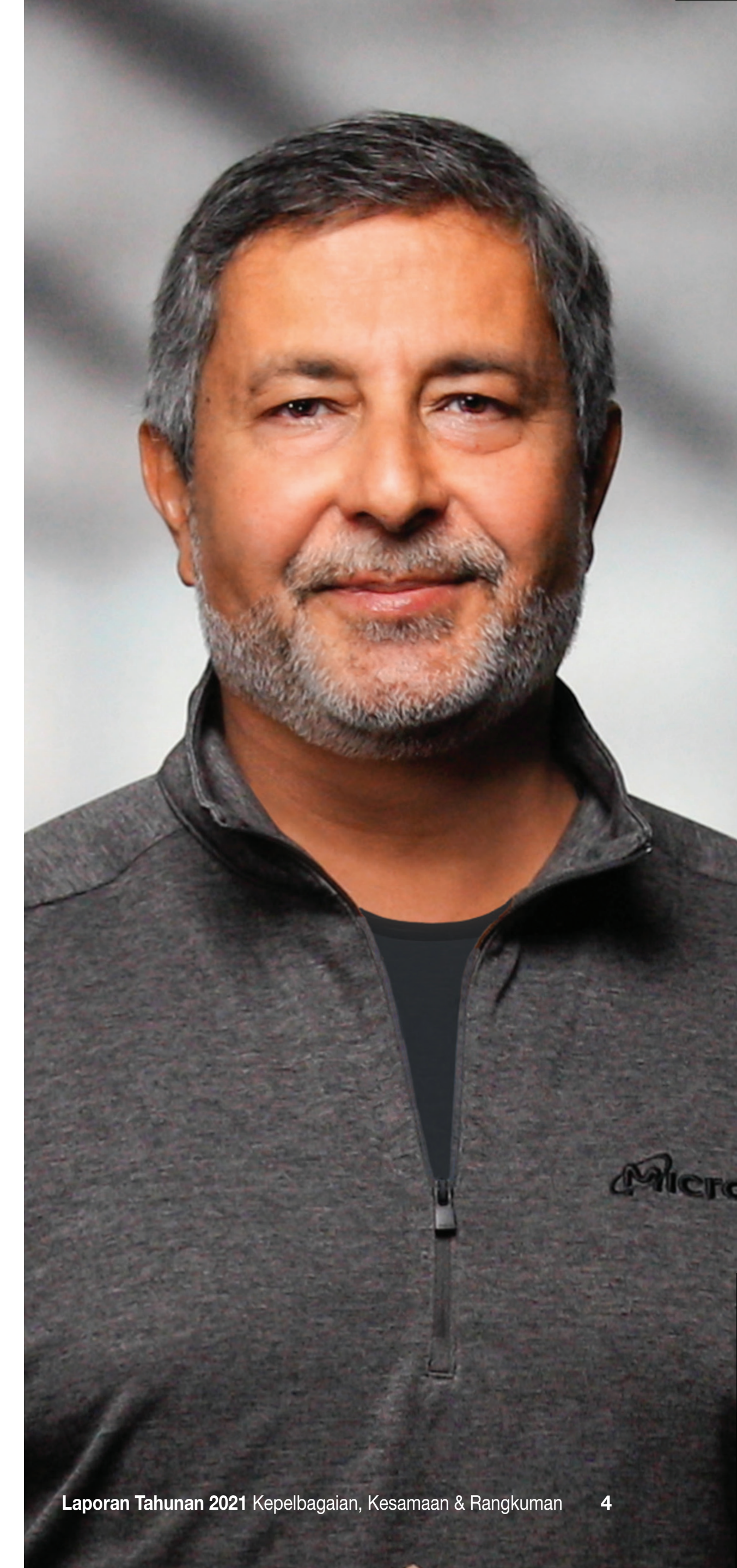
daripada geran Yayasan Micron dan sumbangan ahli pasukan kepada program Micron Gives kita.

Sepanjang perjalanan DEI ini, kita menyedari bahawa cabaran ini tidak dapat diselesaikan secara bersendirian. Oleh sebab itu, kita telah terlibat dalam lebih banyak perkongsian global strategik. Contohnya, kita telah menyertai [Perikatan untuk Rangkuman Global](#) untuk bekerjasama dengan rakan industri bagi mengatasi isu kepelbagaian dalam industri semikonduktor. Kita juga menjadi ahli [Disability:IN](#) dan [Valuable 500](#) untuk memperoleh pemahaman tentang cara mengatasi prasangka terhadap individu dengan ketidakupayaan (ableism) dan memperkasakan ahli pasukan dengan semua kebolehan untuk mengakses kemudahan kita dan menggunakan cara kerja baharu untuk mempamerkan prestasi terbaik. Kita juga bekerjasama dengan [Out & Equal](#) untuk membantu kita menggabungkan dan memajukan amalan terbaik yang memupuk pertumbuhan ahli pasukan kita yang dikenal pasti sebagai LGBTQ+.

Kita telah meraih hasil perniagaan yang cemerlang semasa tempoh sukar yang tidak pernah berlaku sebelum ini dan berada dalam kedudukan untuk muncul lebih kukuh daripada sebelumnya. Meskipun lebih banyak kerja yang perlu dilaksanakan pada masa depan dan lebih banyak usaha perlu dilakukan untuk komitmen DEI jangka panjang, saya yakin bahawa tahun 2022 akan menjadi tahun pencapaian penting baharu bagi Micron, ahli pasukan dan komuniti tempat kita bekerja dan tinggal.



Sanjay Mehrotra
Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif



Komitmen yang mendalam dan bertahan

Mesej daripada Ketua Pegawai Warga Kerja April Arnzen

Di Micron, komitmen kita yang kukuh terhadap kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) *untuk semua* membentuk asas cara kita mengendalikan perniagaan, menghubungkan 43,000 ahli pasukan dan terlibat dengan komuniti di 17 negara di tempat kita tinggal dan bekerja. Komitmen ini juga memerlukan tindakan berani dan tindakan susulan yang berterusan. Saya bangga untuk berkongsi pencapaian kita dalam laporan DEI tahunan keempat ini.

Memandangkan betapa mustahaknya DEI kepada cara kita bekerja dan menyokong ahli pasukan, kita telah membentuk [enam komitmen DEI](#) pada tahun 2020 yang menjadi tanggungjawab dan diperjuangkan oleh ahli pasukan eksekutif kita. Para pemimpin ini bertanggungjawab untuk memastikan bahawa seluruh pasukan bekerjasama untuk mempelbagaikan tenaga kerja, memperjuangkan gaji dan faedah yang saksama, memperkukuhkan budaya rangkuman dan mewujudkan uara yang sama untuk semua orang.

Kita berbangga kerana telah mencapai hampir setiap matlamat yang ditetapkan dan mencapai kemajuan yang cemerlang dalam semua komitmen DEI kita. Pada bulan Mac, kita melaksanakan [kesaksamaan gaji global yang komprehensif](#) untuk semua kumpulan yang kurang diwakili, menghapuskan perbezaan yang ketara secara statistik dalam jumlah pampasan (termasuk gaji asas, bonus tunai dan ganjaran saham) untuk ahli pasukan veteran, orang Kulit

Hitam atau Hispanik/Latin di AS serta orang dengan ketidakupayaan dan wanita secara globalnya. Kita telah melangkaui jangkauan matlamat untuk penglibatan dengan pelbagai institusi kewangan bagi pengurusan tunai dan meningkatkan perwakilan serta berbelanja dengan pembekal yang pelbagai. Kita mengembangkan budaya rangkuman kita, menggandakan keahlian kumpulan sumber pekerja, menambah 20 cawangan di seluruh dunia dan membentuk ERG baharu iaitu [Rangkaian Penduduk Pulau Pasifik dan Orang Amerika Asia \(AAPIN\)](#). Kita juga menghubungkan ERG dengan perniagaan. Sidang kemuncak ERG pertama kita memberi kuasa kepada pemimpin ERG untuk menggunakan model strategik yang terbaik dalam kelasnya untuk menetapkan dan mencapai matlamat yang memberi tumpuan kepada 4 perkara: komuniti, kerjaya, perdagangan dan budaya. Model itu diterapkan dalam perkongsian dengan Yayasan Micron apabila ERG kita secara kolektifnya telah diberi dana sebanyak \$500,000 untuk diagihkan kepada badan tidak berkeuntungan yang misinya adalah sejajar dengan piagam mereka. Badan tidak berkeuntungan ini amat terharu menerima geran hasil daripada suara ahli pasukan kita.

Kita mempelajari banyak perkara tentang cara kita meraih kejayaan dan bahagian yang memerlukan lebih banyak usaha dilakukan. Perwakilan ialah contoh yang paling ketara. Kita meningkatkan perwakilan wanita dalam pasukan kita di semua peringkat dan di seluruh dunia dan tapak kita di India, Malaysia dan Taiwan kini melebihi penanda aras industri semikonduktor untuk perwakilan

wanita. Kita juga menerajui kepelbagaian dalam lembaga dengan pencapaian 50% perwakilan wanita dalam lembaga pengarah pada bulan Februari dan lebih daripada 60% kepelbagaian yang merangkumi kaum dan jantina. Keputusan menunjukkan bahawa telah melangkaui jangkauan Peraturan Kepelembagaan Lembaga yang ditetapkan oleh Pasaran Saham Nasdaq LLC, beberapa bulan sebelum ia diumumkan pada Ogos 2021. Namun begitu, kepelbagaian kaum dan etnik kita kekal stabil, bermaksud bahawa banyak lagi perkara yang boleh kita lakukan untuk menarik minat, mengambil bekerja dan mengekalkan warga kerja daripada kumpulan yang kurang diwakili dalam pasukan kita.

Melihat kepada semua pencapaian yang telah kita raih, kita akan terus meletakkan sifat bertanggungjawab terhadap diri sendiri untuk melakukan lebih banyak usaha. Kita merancang untuk menjadi peneraju menerusi kerjasama dengan rakan niaga dalam industri semikonduktor dan memperjuangkan inisiatif yang menangani peluang dan cabaran bersama dalam DEI. Usaha ini amat penting dan berpunca daripada keyakinan teguh kita bahawa DEI akan memacu inovasi, memajukan misi korporat kita, memacu daya saing pasaran dan merupakan perkara yang betul untuk dilakukan *untuk semua*.



April Arnzen
Ketua Pegawai Warga Kerja



Enam komitmen DEI Micron

Enam komitmen global yang berani terhadap kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) yang ditetapkan pada tahun lepas, tersemat dalam perniagaan kita. Kita menetapkan kebertanggungjawapan untuk strategi dan pelaksanaannya kepada ahli pasukan eksekutif dan melibatkan ahli pasukan di seluruh dunia untuk berusaha ke arah memenuhinya. Kita tahu bahawa untuk mendorong perubahan yang hebat, yang sesuai dengan kegigihan dan nilai warga kerja Micron, para pemimpin dan ahli pasukan perlulah saling bekerjasama dalam hal ini. Meskipun kebanyakan komitmen kita berada mengikut perancangan yang betul, masih banyak lagi kerja yang perlu dilakukan. Untuk membina momentum itu, kita memberi tumpuan yang lebih mendalam kepada komitmen yang sama untuk tahun fiskal 2022 (TK22).

Sepanjang laporan ini, kita akan meneliti dengan lebih mendalam perkara yang telah dilaksanakan dan perkara yang bakal berlaku. Yang berikut ialah gambaran keseluruhan secara ringkas.

	1	2	3	4	5	6
Komitmen Kita	Menambah bilangan perwakilan kumpulan yang kurang diwakili.¹	Mendorong pelaksanaan gaji yang saksama dan manfaat yang terangkum.	Mengukuhkan budaya rangkuman kita.	Menyokong kesamaan kaum dan LGBTQ+.	Terlibat dengan pelbagai institusi kewangan untuk pengurusan tunai.	Meningkatkan perwakilan dan perbelanjaan dengan pembekal yang pelbagai.
Pemilik Eksekutif	Scott DeBoer Naib presiden eksekutif teknologi dan produk	Sumit Sadana Naib presiden eksekutif dan ketua pegawai perniagaan	April Arnzen Naib presiden kanan dan ketua pegawai warga kerja	Joel Poppen Naib presiden kanan hal ehwal undang-undang, penasihat undang-undang dan setiausaha korporat	David Zinsner Naib presiden eksekutif dan ketua pegawai kewangan	Ben Tessone Naib presiden korporat dan ketua pegawai perolehan
Status	■	●	●	■	●	●
Pencapaian Utama TK21	Perwakilan kekal tidak berubah untuk kaum/keetnik AS pada TK21, tetapi pengambilan pekerja daripada kumpulan yang kurang diwakili meningkat sebanyak 5.4% untuk pengambilan pekerja baharu dan 7.3% untuk graduan kolej baharu. Perwakilan meningkat sebanyak 2.5% untuk naib presiden wanita.	Kita telah mencapai kesaksamaan gaji global yang komprehensif dalam jumlah pampasan pekerja merentas gaji asas, bonus wang tunai dan anugerah saham untuk semua ahli pasukan.	99.9% daripada ahli pasukan global telah melengkapkan satu sesi latihan sekutu rangkuman atau lebih. Kita telah mencapai skor indeks rangkuman sebanyak 85% , meningkat lapan mata daripada TK20.	Kita mentakrifkan lima bidang tumpuan utama untuk Majlis Keadilan Sosial , untuk memperoleh kesamaan dalam bidang yang berikut: <ul style="list-style-type: none">• Ekonomi• Pendidikan dan tempat kerja• Teknologi• Sivik• Persekitaran dan kesihatan Kita juga menyediakan sebanyak \$2.9 juta untuk menyokong pelbagai usaha berkaitan kaum dan LGBTQ+. PAC Micron komited untuk menderma \$100,000 untuk tempoh tiga tahun akan datang kepada PAC yang menyokong calon kongres yang pelbagai. Kita menyediakan latihan DEI kepada kakitangan polis dan perbandaran di Lehi, Utah dan Manassas, Virginia.	Kita telah melangkaui matlamat untuk melabur sebanyak 3% daripada pelaburan tunai dengan institusi kewangan yang pelbagai.	Kita telah meningkatkan perbelanjaan tahunan kita dengan pembekal pelbagai kepada \$332 juta² – meningkat daripada \$104 juta pada TK20. <ul style="list-style-type: none">• \$212 juta dalam perbelanjaan tingkat 1³• \$120 juta dalam perbelanjaan tingkat 2⁴
Tumpuan TK22	Meneruskan tumpuan kepada pengambilan pekerja yang terangkum	Meneroka cara lain untuk memastikan manfaat kita kekal terangkum	Mengekalkan dan memajukan ahli pasukan daripada kumpulan yang kurang diwakili	Peralihan Majlis Keadilan Sosial kepada lembaga penasihat	Meningkatkan pelaburan tunai kepada \$500 juta pada TK22	Meningkatkan dan memajukan peluang untuk pembekal yang pelbagai

● mengikut perancangan ■ memerlukan perhatian

¹ Takrifan kumpulan yang kurang diwakili disenaraikan dalam [kamus data](#).

² Skop perbelanjaan: Perbelanjaan pembekal pelbagai tingkat 1 dan tingkat 2.

³ Pembelian oleh Micron dengan pembekal tingkat 1 pelbagai ("tingkat 1").

⁴ Perbelanjaan pembekal Micron dengan pembekal pelbagai, yang berkaitan secara langsung dengan pesanan belian atau kontrak Micron iaitu pembekal yang Micron mempunyai pengaruh atau kawalan operasi dalam syarikat itu ("tingkat 2").



Perwakilan *untuk* *semua*

Komitmen 1: Meningkatkan perwakilan kumpulan yang kurang diwakili.*

Gambaran keseluruhan perwakilan

Pada tahun fiskal 2021 (TK21), kita telah [meningkatkan pengambilan pekerja global daripada kumpulan yang kurang diwakili](#). Namun begitu, kita juga menghadapi pengurangan ketara ahli pasukan daripada kumpulan yang kurang diwakili. Wujud persaingan yang sengit untuk bakat dalam bidang sains, teknologi, kejuruteraan dan matematik (STEM). Pengambilan pekerja juga bergantung pada kumpulan yang terdiri daripada pelajar kolej dan universiti yang mendaftar dalam bidang STEM, iaitu

bidang yang sangat kurang diwakili oleh pelajar kaum/etnik. Micron sedang berusaha keras untuk mengembangkan himpunan bakat bagi STEM untuk industri semikonduktor dan kita [menghuraikan usaha kita](#) di bahagian lain dalam laporan. Kita juga tahu bahawa pengekalan ahli pasukan daripada kumpulan yang kurang diwakili memerlukan pewujudan budaya rangkuman *untuk semua*, iaitu budaya yang membuatkan semua orang merasakan bahawa mereka dilihat, didengari, dihargai dan dihormati. Kita membincangkan usaha berkenaan rangkuman dalam bahagian tentang komitmen kita untuk [memperkuhkan budaya rangkuman kita](#).

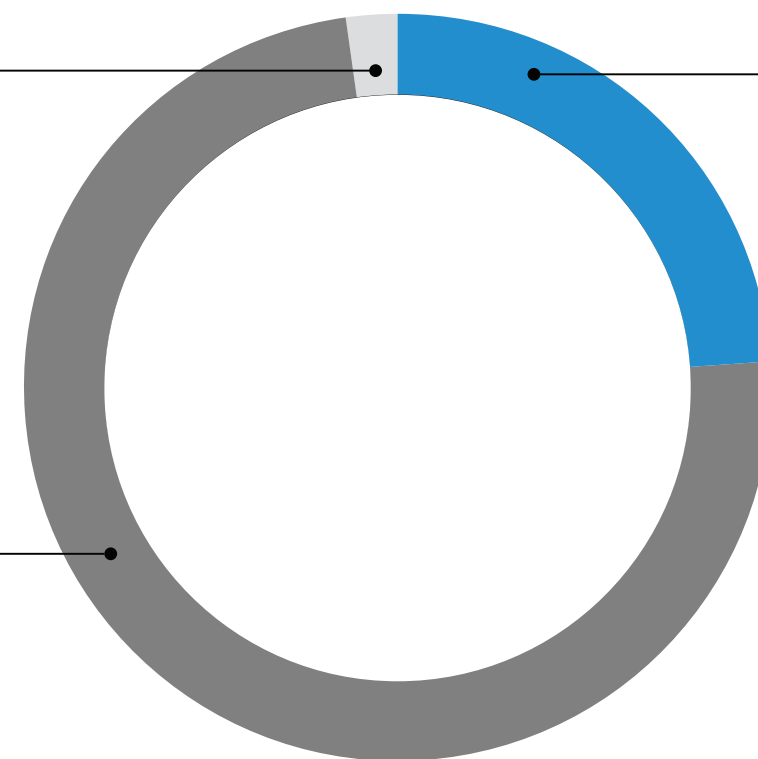
Kiraan pekerja mengikut rantau TK21

Dengan populasi global seramai 43,000 ahli pasukan, kita berhasrat untuk meningkatkan perwakilan pada setiap tahun sehingga kita memenuhi atau melebihi bakat yang tersedia di pasaran. Kita komited untuk mendorong diri kita mengambil pekerja daripada populasi yang lebih pelbagai melalui inisiatif pengambilan pekerja terangkum kita. Kita semestinya akan memilih calon yang paling layak. Dijelaskan di sini bahawa tiada sesiapa pun diberi kelebihan yang tidak adil atau layanan istimewa untuk pekerjaan di Micron atas apa-apa jua sebab.

Kiraan pekerja mengikut rantau TK21

Eropah
TK21: 2%
TK20: 2%
TK19: 2%

Asia
TK21: 74%
TK20: 71%
TK19: 72%



Amerika
TK21: 24%
TK20: 27%
TK19: 26%

* Dijelaskan di sini, ini bukan merupakan kuota. Ini ialah komitmen untuk memastikan bahawa perwakilan tenaga kerja kita mencerminkan komuniti global. Kita ingin membangunkan kumpulan yang pelbagai dan mengambil pekerja yang terbaik. Matlamat komitmen aspirasi ini tidak mempengaruhi atau melibatkan keputusan pemilihan pekerjaan. Micron tidak akan berkompromi dengan matlamat kita yang hanya akan melantik calon yang terbaik untuk jawatan tertentu.



“Sebagai peneraju global dalam penyelesaian semikonduktor dan storan di 17 negara, Micron berusaha untuk membangunkan tenaga kerja yang pelbagai sama seperti dunia tempat kita tinggal dan beroperasi. Suara yang pelbagai mencetuskan lebih banyak idea, menghasilkan inovasi yang lebih hebat, keputusan yang lebih baik dan syarikat yang lebih kukuh. Matlamat aspirasi kita adalah untuk memastikan bahawa tenaga kerja kita terdiri daripada mereka yang kurang diwakili dan berbakat yang tersedia dalam pasaran. Kita masih belum mencapai tahap itu. Pada TK21, keseluruhan populasi yang kurang diwakili kekal sama seperti TK20, tetapi kita menyaksikan perkembangan golongan wanita dalam semua kumpulan pekerjaan. Kita akan menerapkan nilai kegigihan untuk mencapai Micron yang lebih bersifat pelbagai dan mewakili, sama seperti penerapan nilai itu dalam usaha kita meraih pencapaian teknologi kita.”

— Naib Presiden Eksekutif Teknologi dan Produk, Scott DeBoer, pemilik eksekutif

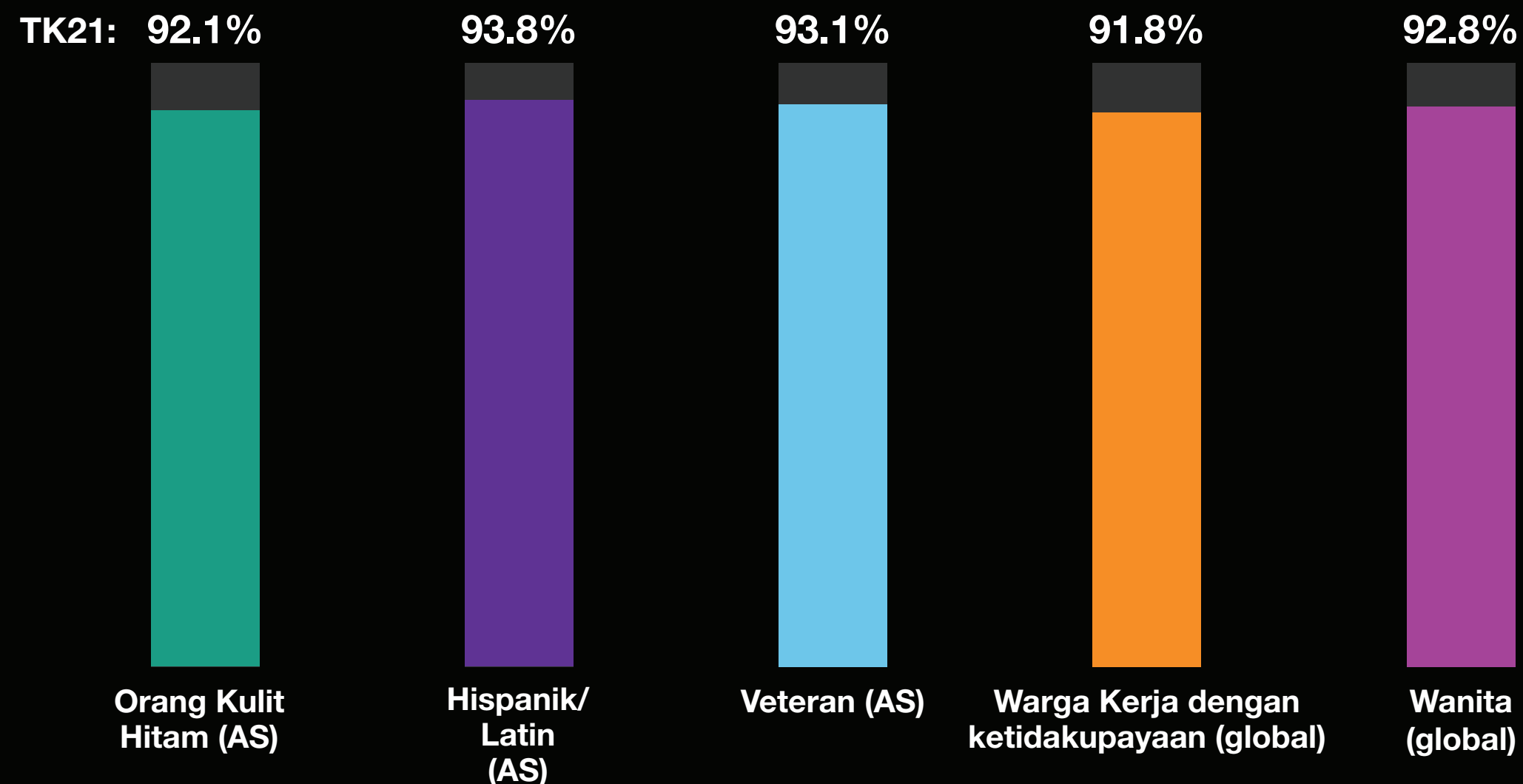
Pengekalan

Untuk membantu Micron lebih memahami peluang perwakilan kita, kita menjejak data pengekalan kita secara aktif. Pengekalan semua bakat adalah penting untuk mencapai objektif perniagaan kita. Pengekalan bakat daripada kumpulan yang kurang diwakili untuk mencapai matlamat perwakilan kita bukan

sahaja penting untuk mengekalkan bakat, malah kepelbagaian pemikiran ini membantu kita memperoleh idea dan penyelesaian yang lebih baik. Untuk meningkatkan ketelusan, kita mendedahkan data ini buat kali pertama dan komited untuk berkongsinya dalam laporan kita pada masa hadapan.

Kita berhasrat untuk meningkatkan perwakilan pada setiap tahun sehingga kita memenuhi atau melebihi bakat yang tersedia di pasaran.

Pengekalan bakat daripada kumpulan yang kurang diwakili*



Pengambilan pekerja terangkum

Kunci untuk meningkatkan perwakilan ialah komitmen kita untuk mengikut amalan pengambilan pekerja yang terangkum dan untuk memastikan bahawa inilah cara kita menjalankan perniagaan di seluruh dunia. Kita mula memperkenalkan amalan ini pada TK20 dan telah menyaksikan perkembangan beberapa program pada TK21, yang menghasilkan peningkatan dalam pengambilan pekerja daripada kumpulan yang kurang diwakili. Kita sedang mengembangkan kelompok calon untuk mencari bakat di tempat yang belum pernah kita teroka sebelum ini. Kita masih akan memastikan kumpulan tersebut hanyalah terdiri daripada calon yang layak dan seterusnya akan memilih dan mengambil pekerja yang terbaik, tidak kira sama ada mereka daripada kumpulan yang kurang diwakili atau tidak.

Memperkenalkan sekutu calon

Pada TK21, kita mengambil langkah untuk mengelakkan prasangka tanpa sedar dalam proses pengambilan pekerja kita dengan memperkenalkan sekutu calon. Kita telah melatih 585 sekutu calon daripada kumpulan sumber pekerja (ERG) kita di seluruh dunia untuk mengambil bahagian dalam proses temu duga dan mewakili budaya dan nilai Micron. Sekutu calon bukan sahaja menemu duga calon, malah mengambil bahagian secara aktif dalam perbincangan selepas temu duga untuk mendengar dan membantu kita mengelakkan prasangka tanpa sedar. Sekutu calon merupakan sumber penting dalam memudahkan proses pemilihan calon yang adil dan saksama. Kita juga menggunakan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk membantu penyediaan huraian pekerjaan, mengeluarkan maklumat yang boleh dikenal pasti dalam proses semakan awal resume dan menghasilkan senarai calon yang pelbagai.

Memberi ganjaran untuk rujukan yang pelbagai

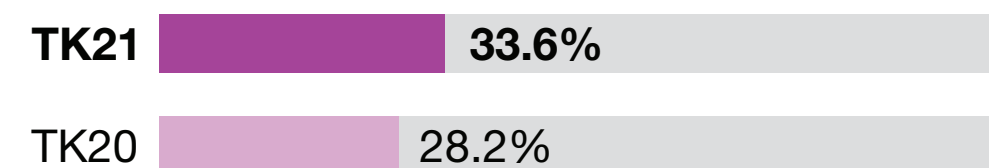
Kita telah mempertingkatkan program bonus rujukan kita untuk menawarkan pembayaran yang lebih tinggi apabila ahli pasukan merujuk calon yang berjaya daripada kumpulan yang kurang diwakili. Melalui program rujukan ini, lebih 250 calon daripada kumpulan yang kurang diwakili telah diambil bekerja pada TK21.

Peningkatan dalam perkongsian untuk mengenal pasti graduan kolej baharu

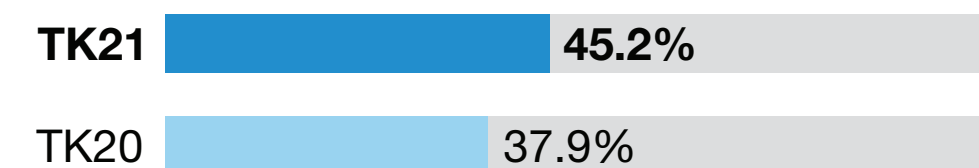
Kita membangunkan perkongsian penting di seluruh dunia untuk membantu meningkatkan bilangan graduan kolej baharu yang diambil bekerja daripada kumpulan yang kurang diwakili. [Ketahuilah lebih lanjut.](#)

Pengambilan pekerja global daripada kumpulan yang kurang diwakili

Pengambilan pekerja berpengalaman meningkat 5.4%



Graduan lepasan kolej baharu meningkat 7.3%



* Dapatkan takrifan data dalam [kamus data](#).

Tumpuan

Sekutu Calon



“Sebagai sekutu calon, saya membantu syarikat memastikan individu dilayan secara adil dan saya memberi jaminan kepada calon bahawa mereka akan dihormati dan dihargai di Micron.”

— Dee Mitchell, sekutu calon



“Dengan memastikan setiap calon diwakili secara adil, menjadikan pasukan kita di Micron lebih kuat.”

— Greg Kahla, sekutu calon



“Saya berpeluang menjadi duta untuk Micron dan nilai, budaya dan faedah syarikat.”

— Shumin Yeo, sekutu calon

Pemimpin dalam kepelbagaian barisan lembaga pengarah

Penemuan dalam [kajian](#) yang dijalankan oleh Perikatan Kepelbagaian Lembaga baru-baru ini mendapati bahawa wanita dan kaum/etnik minoriti membentuk hanya 38% daripada pengarah di syarikat Fortune 500. Untuk meningkatkan kepelbagaian pada peringkat lembaga dalam kalangan syarikat yang tersenarai di bursanya, Pasaran Saham Nasdaq LLC AS melancarkan [Peraturan Kepelbagaian Lembaga](#) pada Ogos 2021. Peraturan ini mensyaratkan syarikat yang tersenarai di Nasdaq mempunyai sekurang-kurangnya dua pengarah yang pelbagai, iaitu sekurang-kurangnya seorang wanita dan sekurang-kurangnya seorang ahli komuniti yang kurang diwakili, jika tidak, mereka perlu menjelaskan sebab tidak melakukannya.

Micron telah pun melepasi syarat ini sebelum peraturan itu berkuat kuasa. Pada Februari 2021, kita telah meningkatkan perwakilan golongan wanita dan orang daripada komuniti yang kurang diwakili dalam lembaga pengarah

kita. Perwakilan kepelbagaian lembaga kita kini melebihi 60%* apabila mengambil kira jantina dan bangsa/keetnik. Walaupun tidak dimasukkan dalam pelaporan kepelbagaian di bawah peraturan Nasdaq yang baharu, Micron juga mempunyai seorang pengarah yang merupakan seorang veteran AS.

Ahli lembaga pengarah kita juga terlibat secara aktif dalam usaha kita ke arah matlamat kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI). Mereka mengambil bahagian dalam panel Hari Veteran dan Hari Wanita Antarabangsa kita bersama-sama dengan ERG kita.

Kita telah mencapai 50% perwakilan wanita dalam lembaga pada TK21 dengan pelantikan [Linnie Haynesworth](#). Beliau juga merupakan ahli lembaga pengarah orang Afrika Amerika kita yang pertama. Kita berbangga menjadi peneraju dalam kepelbagaian lembaga dan akan meneroka cara untuk terus mempelbagaikan lembaga kita pada masa hadapan.

Inisiatif DEI Micron diuruskan di seluruh syarikat dengan pengawasan yang meliputi daripada pasukan DEI kepada eksekutif kanan, pada peringkat tertinggi, kepada lembaga pengarah Micron. Pihak lembaga menyelia dan memantau pembangunan dan penyepaduan strategi DEI Micron serta mengkaji prestasi DEI semula dengan kerap.

* Nota: Bangsa dan keetnik ahli lembaga merangkumi orang Asia, orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, dua atau lebih kaum, orang Asli Amerika atau Asli Alaska, orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik dan orang kulit putih.

Tumpuan



“Mempertahankan diri saya sendiri bersama-sama dengan pemimpin yang tidak pernah mengecewakan saya dan mempertahankan orang lain yang juga tidak pernah mengecewakan saya.”

— *Linnie Haynesworth,*
ahli lembaga terbaharu Micron



“Kita yang pernah berkhidmat tahu bahawa perkhidmatan tentera membangunkan kemahiran dan ciri peribadi yang sangat berkuasa. Kita belajar cara memimpin, memotivasikan, mengurus dan menyampaikan hasil.”

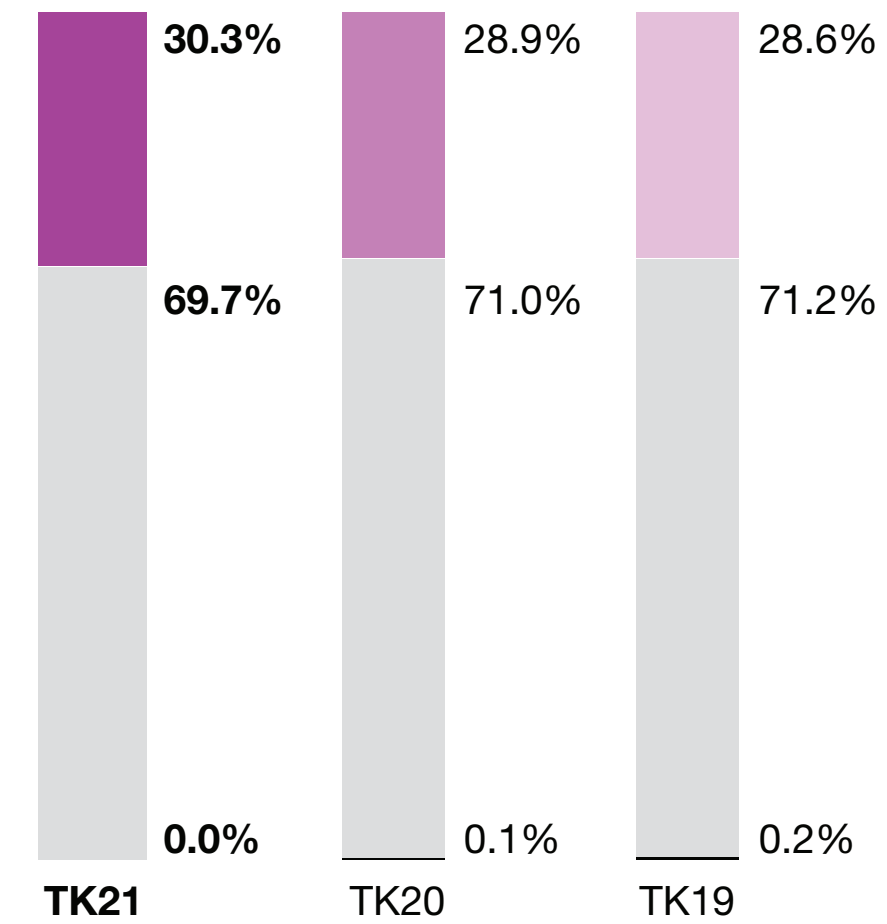
— *Richard Beyer,*
ahli lembaga dan veteran AS

Peningkatan perwakilan bagi wanita

Selain kemajuan yang dibuat dalam usaha meningkatkan kepelbagaian lembaga, kita juga meningkatkan perwakilan wanita dalam semua kumpulan pekerjaan. Matlamat kita adalah untuk melihat lebih ramai wanita berkembang maju di Micron dan dalam industri dan kita sedang berusaha untuk merealisasikannya menerusi jangkauan yang meluas, pengambilan pekerja terangkum, kesaksamaan gaji global, program kemajuan kerjaya dan banyak lagi.

Peratusan global bagi wanita

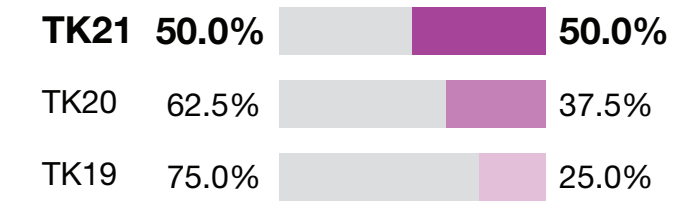
Keseluruhan



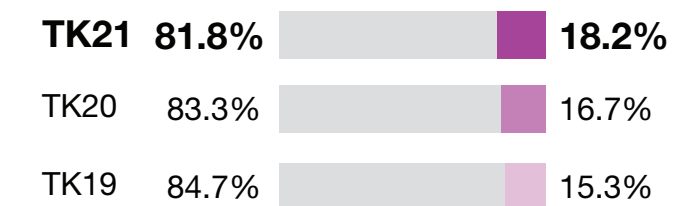
● Wanita ● Lelaki ● Tidak Diketahui

Mengikut kumpulan*

Lembaga pengarah

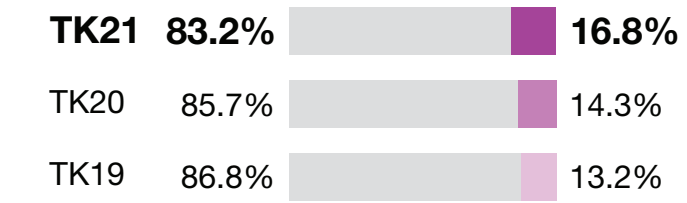


Pemimpin

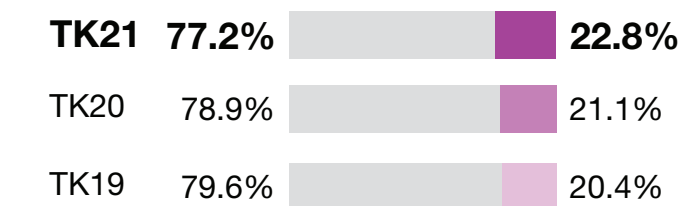


● Wanita ● Lelaki

Naib presiden



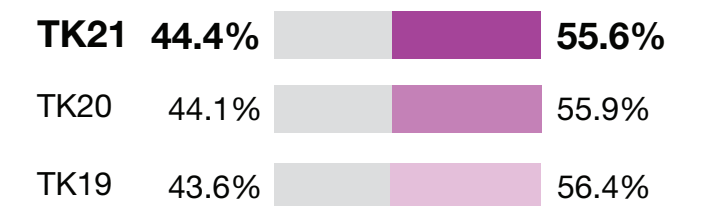
Teknikal



Pemimpin kanan

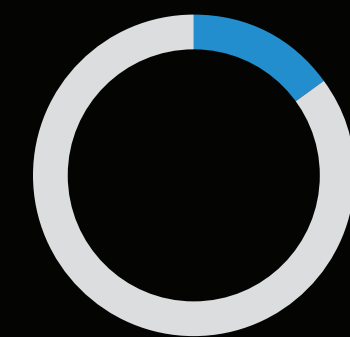


Bukan Teknikal



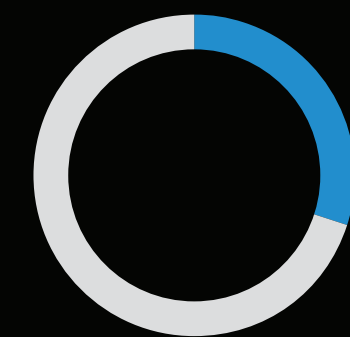
* Takrifan data TK21 telah diubah agar lebih sejajar dengan struktur pekerjaan global Micron. Dapatkan takrifan yang telah dikemas kini dalam [kamus data](#). Tidak diketahui oleh kumpulan dikecualikan kerana varians tidak berkaitan secara statistik.

Pencapaian utama wanita pada TK21



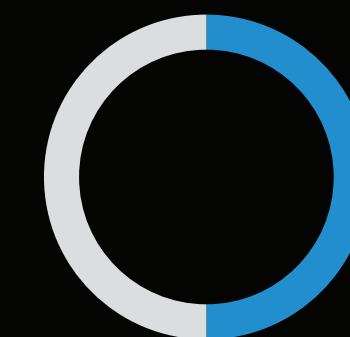
15%

Perwakilan wanita dalam pemimpin kanan (meningkat daripada 13.3% pada TK20)



30%

Perwakilan wanita di Micron pada peringkat global (meningkat daripada 28.9% pada TK20)



50%

Pengarah wanita dalam lembaga Micron (meningkat daripada 37.5% pada TK20)

165

Wanita yang dinamakan sebagai pencipta pada permohonan paten yang asal (meningkat daripada 136 pada TK20)

Wanita memegang peranan teknikal mengikut rantau

Bilangan wanita yang menyandang peranan teknikal di Micron meningkat sebanyak hampir 2% pada TK21. Kita mengaitkan pertumbuhan ini kepada beberapa faktor, termasuk sokongan kita untuk lebih banyak kepelbagaian dalam program kejuruteraan kolej dan universiti. Kita melancarkan program bimbingan global pada TK21 untuk menghubungkan pelajar teknikal wanita kepada beberapa pemimpin kanan wanita kita dan secara berterusan menggunakan pengaruh kita untuk meningkatkan keupayaan wanita dalam industri kita.

Kita juga mendorong kepelbagaian menerusi pelbagai program yang direka untuk menarik

minat, membangun, mengekalkan dan menggalakkan wanita di Micron. Kita telah melabur dalam program dan bekerjasama dengan organisasi di seluruh dunia untuk membangunkan kumpulan bakat wanita di Micron dan di seluruh industri semikonduktor. Sokongan kita dihargai: Pada TK21, kita berbesar hati menerima [Anugerah Reka Bentuk Perbezaan](#) sebagai pengiktirafan terhadap kerja kita dalam DEI pada persidangan Perikatan Semikonduktor Global (GSA).

Program Bimbingan Wanita Global Micron

Kita ingin memberi inspirasi kepada golongan belia wanita yang akan membina masa depan teknologi. Program Bimbingan Wanita

Global ini merupakan salah satu cara kita meningkatkan perwakilan. Pada TK21, Micron merintis program dengan pemimpin wanita Micron menjadi mentor kepada 102 pelajar remaja wanita dari 11 negara dan 35 universiti. Program seperti ini membantu meningkatkan kumpulan bakat pemohon belia wanita, bukan sahaja di Micron, malah di seluruh industri kita. Program ini turut meningkatkan kesedaran tentang Micron secara global, membantu pencarian kita untuk wanita yang berkelayakan dengan kepintaran dan kemahiran teknikal untuk berkembang maju dalam industri kita. Program ini akan diteruskan pada TK22 dengan kumpulan mentor dan pelajar yang baharu.

Tumpuan



Calon Wanita Berpengaruh Semakin Meningkat

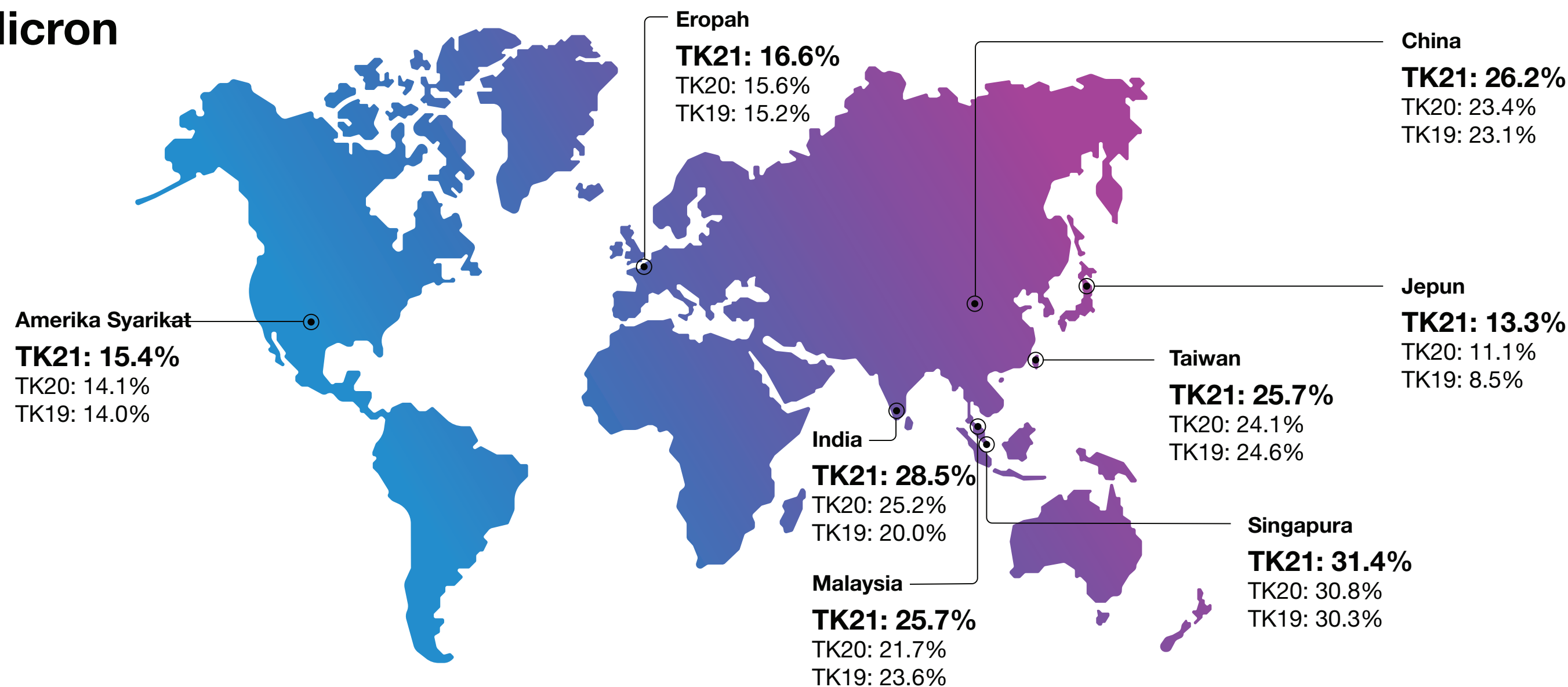
Anugerah Wanita Berpengaruh Semakin Meningkat mengiktiraf dan membentuk profil generasi akan datang peneraju wanita dalam industri semikonduktor. Syarikat disarankan untuk mengenal pasti wanita yang mempunyai latar belakang teknikal dan pendidikan yang dijangka meningkat ke tahap kepimpinan eksekutif korporat dalam tempoh tiga atau empat tahun. Jawatankuasa eksekutif semua wanita menyemak pencalonan dan memilih empat calon teratas untuk pengiktirafan pada Sambutan Anugerah Tahunan GSA.

Pengarah Kanan Pembangunan Teknologi Micron Nahomi Aoto dengan bangganya mewakili Micron sebagai finalis untuk pengiktirafan yang berprestij ini. Aoto ialah pemimpin yang berani dan gigih, yang mengetuai pasukan pembangunan teknologi DRAM yang besar di Jepun. Beliau bekerja tanpa mengenal penat lelah untuk menghubungkan pelajar wanita berbakat dengan industri semikonduktor menerusi penyertaan dalam program bimbingan dan program yang lain.

Keseluruhan Micron

TK21:
22.8%

TK20: 21.0%
TK19: 20.7%



Rangkaian Kepimpinan Wanita

Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN) ialah ERG yang diterajui oleh ahli pasukan dan dipacu oleh sukarelawan, yang memberi tumpuan kepada pengukuhan kepimpinan, penglibatan dan suara wanita di Micron. ERG ini merupakan yang pertama di Micron dan salah satu daripada ERG terbesar kita, dengan hampir 4,500 ahli. Komuniti golongan wanita dan sekutu mereka ini memupuk peluang bimbingan di seluruh syarikat, termasuk program Women Innovate (WIN), yang mempromosikan inovasi dan menggalakkan wanita untuk memfailkan paten.

Program bimbingan untuk wanita di Asia

Di Jepun, Singapura, Malaysia, Taiwan dan China, program bimbingan membantu profesional teknikal wanita memajukan kerjaya mereka. Di Xi'an, 29 wanita dalam bidang teknikal dan profesional telah digandingkan dengan pemimpin untuk program bimbingan selama 10 bulan, termasuk bengkel dan sesi bimbingan bersemuka. Di Shanghai, Beijing dan Shenzhen, 17 wanita telah digandingkan dengan pemimpin dalam bidang teknikal dan profesional untuk pengalaman bimbingan selama sembilan bulan. Di Taiwan, Pengarah Kejuruteraan Ujian Bahagian Belakang Micron Taiwan Tony Huang menyatakan bahawa pengalaman itu memberi manfaat kepada kedua-dua mentor dan mentee. "Ia membantu saya mengembangkan keupayaan untuk melihat sesuatu dari sudut pandangan golongan generasi muda, serta empati terhadap cabaran yang dihadapi oleh mentee saya."

MWLN India menyokong persediaan wanita untuk kerjaya

Cawangan MWLN di India bekerjasama dengan kolej kejuruteraan tempatan untuk wanita bagi

menyediakan lebih 800 pelajar untuk memasuki tenaga kerja. Ahli MWLN merangka sesi yang merangkumi topik seperti, cara wanita boleh bercita-cita untuk memegang peranan dalam bidang teknologi, cara bersedia untuk temu duga kampus, bagaimana norma masa depan boleh berubah selepas COVID-19 dan juga cara mengekalkan motivasi semasa pandemik. "Model peranan wanita yang tidak mencukupi dalam STEM merupakan salah satu sebab utama wanita muda tidak memilih aliran pendidikan ini," kata Pengarah IT India Radhika Chennakeshavula. "Penglibatan awal adalah penting untuk membina himpunan bakat masa hadapan. Sesi kesedaran STEM yang dianjurkan oleh Micron mendorong penglibatan itu. Secara peribadi, sesi ini sangat memuaskan untuk saya mempelajari cabaran di peringkat akar umbi, ketika saya berinteraksi dengan para wanita muda ini dan mencari penyelesaian."

Micron Taiwan memberi tumpuan kepada jurang jantung

Di Taiwan, pasukan kejuruteraan peralatan, perolehan bakat dan DEI berusaha untuk memahami jurang jantung di tapak mereka. Mereka menjalankan kumpulan bersasar, mengadakan bengkel perubahan mentaliti, belajar tentang prasangka jantung dalam pengambilan pekerja dan melaksanakan amalan pengambilan pekerja yang terang-kum. Tidak lama kemudian, pasukan kejuruteraan peralatan mempunyai jurutera syif wanita yang pertama. Kini, terdapat lebih 12 wanita dalam pasukan tersebut.

Program untuk kesetaraan jantung

Micron menyediakan program untuk membantu wanita berjaya dan memajukan kerjaya mereka. Pasukan kepimpinan dan pembangunan kita telah mempertingkatkan program Bimbingan di Micron

untuk memperjuangkan mentaliti pertumbuhan yang berpaksikan motivasi diri. Selain itu, profesional teknikal wanita kita mempunyai program lain untuk membantu mereka merancang dan mengemudi laluan kerjaya mereka, termasuk program mentor menerusi Program Kepimpinan Teknikal (TLP) dan program WIN kita.

Program WIN

Perkongsian antara MWLN dengan Kumpulan Pembangunan Paten di Micron, program Women Innovate merupakan pemacu untuk menggalakkan lebih ramai wanita menjadi pencipta di Micron. Sejak pembentukan program ini pada tahun 2018, bilangan tahunan wanita yang dinamakan sebagai pencipta pada permohonan paten asal Micron telah meningkat sebanyak lebih sekali ganda. Selain itu, pada TK21, pemrograman WIN tersedia untuk ahli pasukan di berbilang tapak di AS, Itali, Jepun dan Singapura. Pada TK22, pemrograman WIN akan dilancarkan di lokasi tambahan di seluruh dunia.

Momen Micron

Kita menghargai para wanita dalam pasukan kita dan mengambil setiap peluang untuk meraikan sumbangan dan kejayaan mereka.

- [Meraikan Wanita dalam Teknologi](#)
- [Micron Memaparkan Kepimpinan Wanita](#)
- [Pada Hari Kejuruteraan Wanita Antarabangsa, Micron Menyanjung Jurutera Wanita Kita](#)
- [Wanita Berpengaruh yang Semakin Meningkat: Nahomi Aoto](#)

Tumpuan



Micron meraih anugerah atas sokongan kepada wanita di tempat kerja, di India

Pada bulan April, Micron India telah menyertai [Anugerah JobsForHer DivHersity 2021](#) dan berjaya meraih dua anugerah: 1) 5 Teratas bagi Amalan Paling Inovatif untuk Pembangunan Kepimpinan Wanita dan 2) 20 Teratas bagi Juara DivHERsity (Perusahaan Besar) untuk Sharmila Khan. Anugerah ini mencerminkan pelaburan dan kerja keras yang dilakukan untuk menjadikan Micron India sebuah organisasi yang pelbagai dan terang-kum.

Pada bulan Ogos, Micron India turut menerima Anugerah Rangkuman & Kepelbagaian Zinnov kerana mewujudkan persekitaran yang membenarkan semua ahli pasukan dilihat, didengari, dihargai dan dihormati. Pengiktirafan itu menyerlahkan amalan pengambilan pekerja Micron yang mantap, pengekalan wanita, perwakilan jantung dan keahlian serta pengaruh MWLN yang semakin meningkat.

Bangsa dan keetnikan di AS

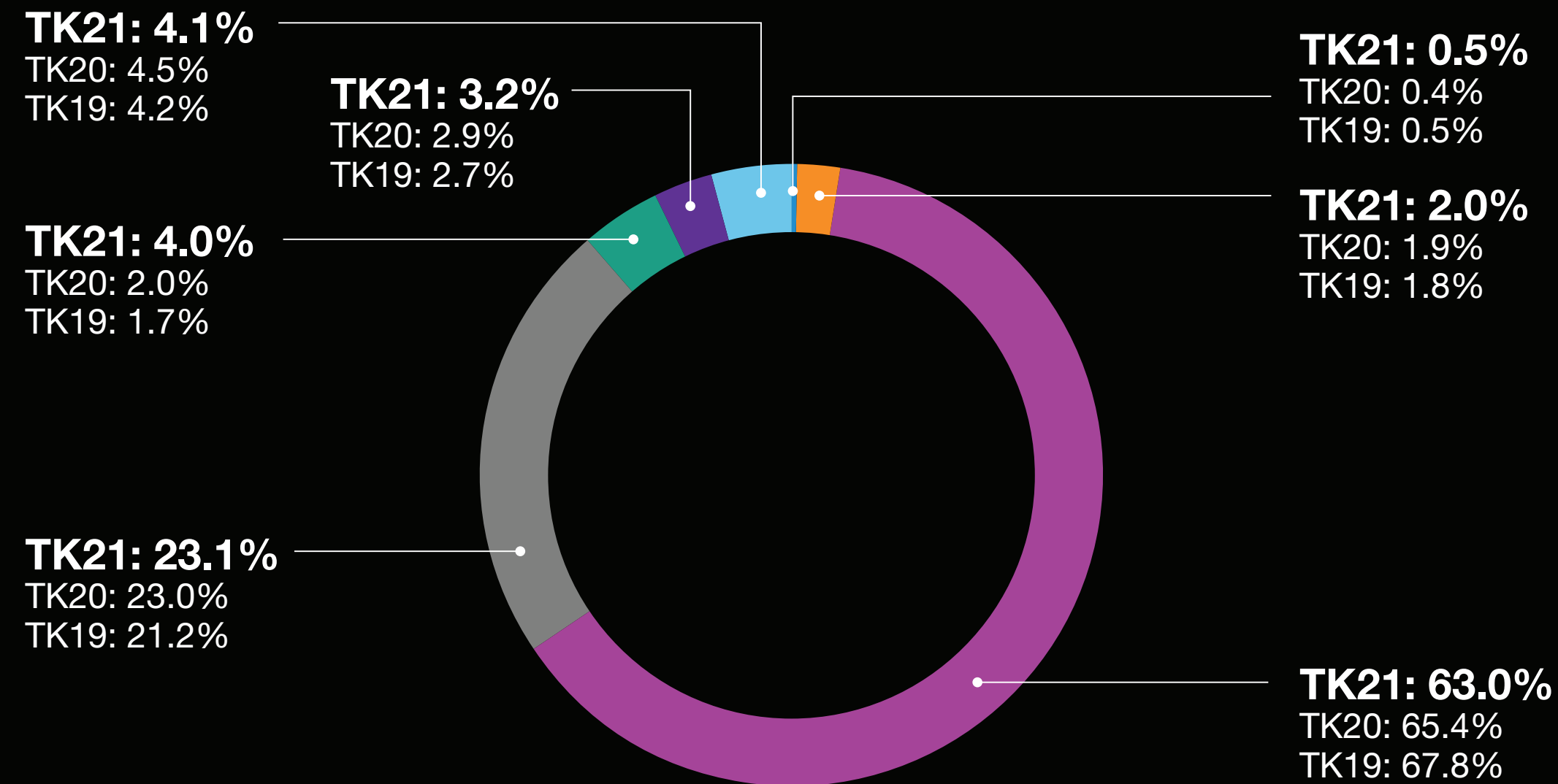
Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan perwakilan wanita dan merentasi kaum/keetnikan adalah seumpama acara maraton, bukan acara pecutan. Meskipun kita gembira melihat sedikit peningkatan dalam perwakilan

keseluruhan ahli pasukan Kulit Hitam, kita tahu bahawa kita mestilah dan boleh melakukan lebih banyak usaha menerusi pengambilan dan pengekalan, terutamanya dalam peranan teknikal dan kepimpinan serta pengambilan lebih

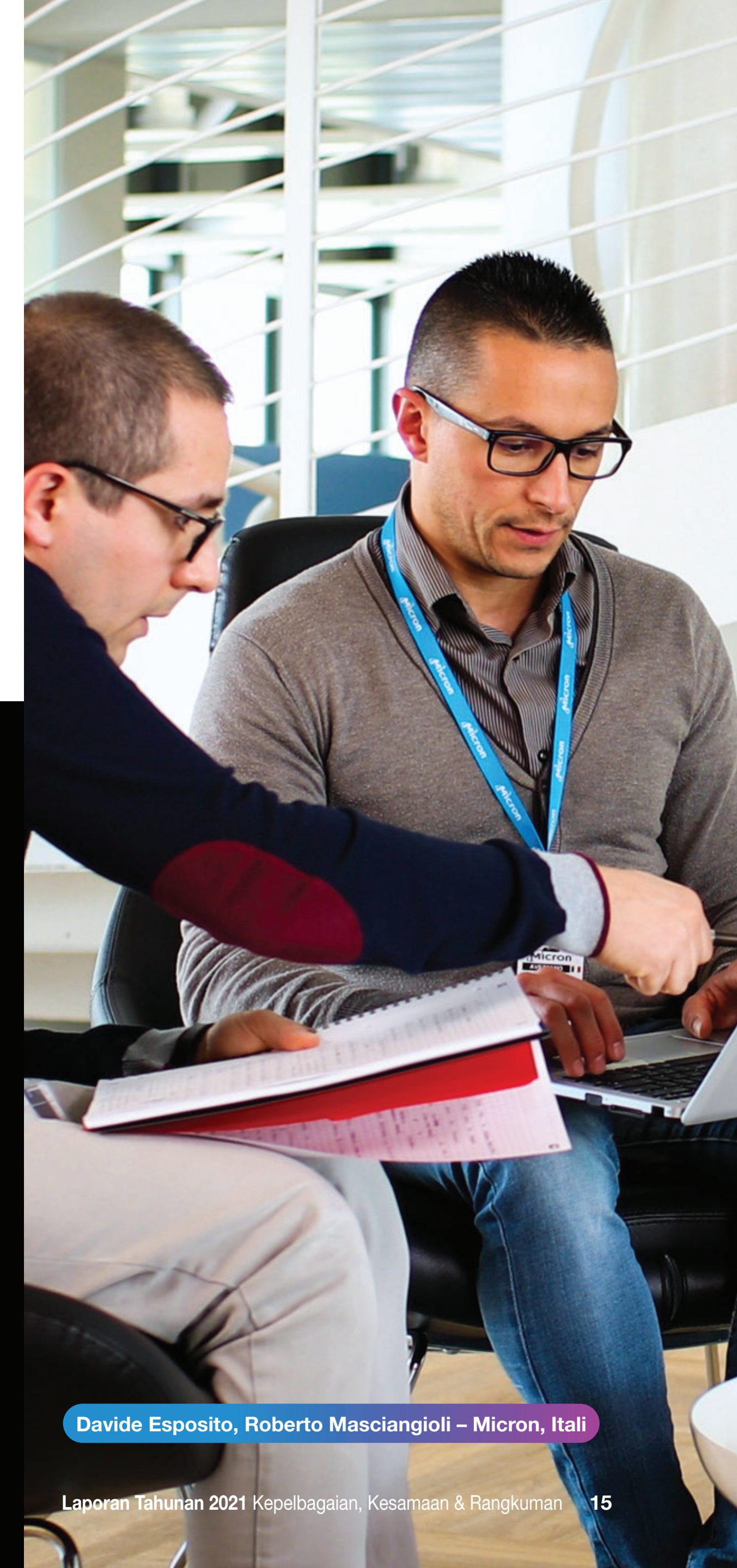
banyak pekerja yang mewakili bakat Hispanik/Latin di semua peringkat. Kita bekerjasama dengan pelbagai kumpulan untuk memacu kemajuan yang bermakna pada masa hadapan. Untuk TK22, kita berusaha untuk memahami statistik kaum dan etnik bagi Asia dan Eropah.

Keseluruhan bangsa/keetnikan di AS*

- Orang Kulit Putih
- Orang Asia
- Orang Kulit Hitam
- Hispanik/Latin
- Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili
- 2+ bangsa
- Tidak Diketahui

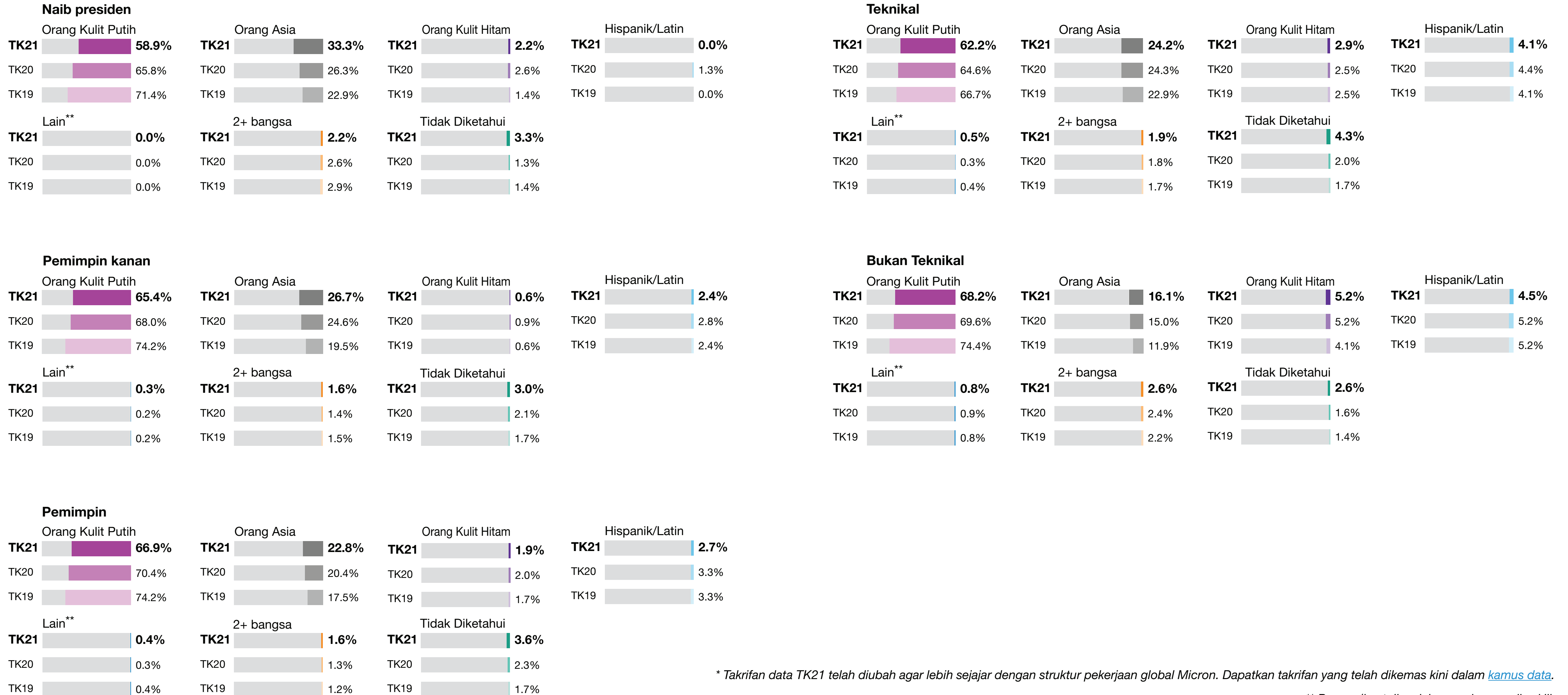


* Dapatkan takrifan data dalam [kamus data](#).



Davide Esposito, Roberto Masciangioli – Micron, Itali

Bangsa/keetnikan di AS mengikut kumpulan*



* Takrifan data TK21 telah diubah agar lebih sejajar dengan struktur pekerjaan global Micron. Dapatkan takrifan yang telah dikemas kini dalam [kamus data](#).

** Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili.

Veteran AS

Micron memasukkan veteran AS dalam pengiraan kita bagi kumpulan yang kurang diwakili. Kita sentiasa berusaha untuk [merekruit](#) ahli yang pernah berkhidmat, yang nilainya sejajar dengan nilai kegigihan dan kerjasama Micron. Melalui usaha kita, peratusan tenaga kerja veteran AS kita meningkat satu mata penuh pada TK21. Pertumbuhan ini juga boleh dikaitkan dengan takrifan veteran kita yang diperluas, yang merangkumi kedua-dua status veteran iaitu veteran yang dilindungi dan tidak dilindungi.

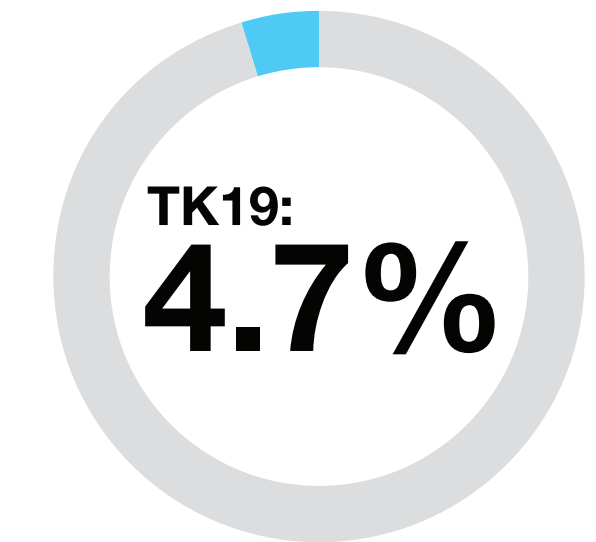
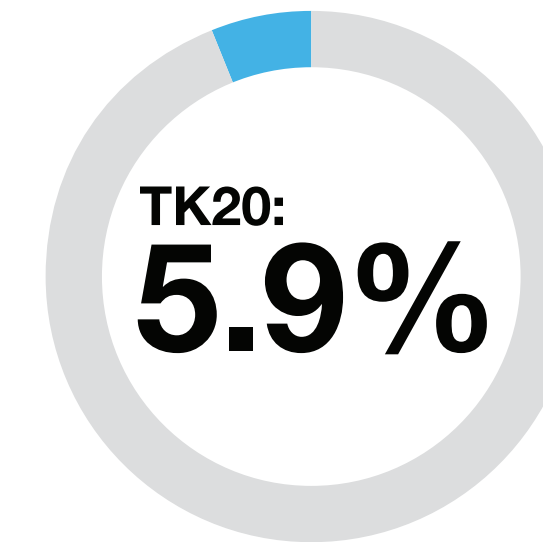
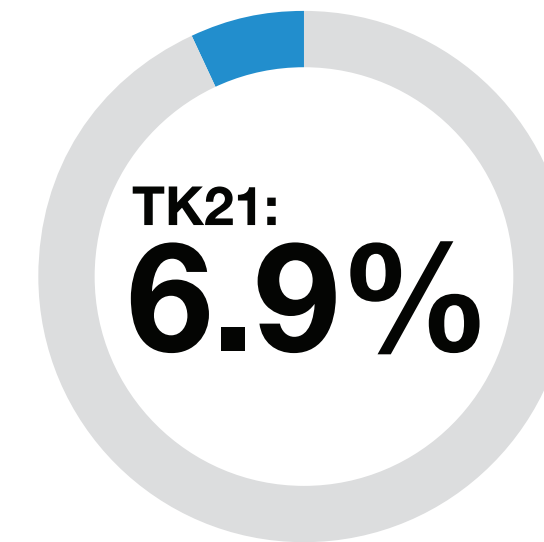
Persilangan jantina dan bangsa di AS*

Mengambil berat tentang seseorang individu secara keseluruhannya bermakna memahami cara pelbagai dimensi kepelbagaian boleh mempengaruhi ahli pasukan. Ahli pasukan boleh tergolong dalam kumpulan kaum/keetnikan yang kurang diwakili tetapi tergolong dalam kumpulan majoriti apabila melibatkan jantina atau dimensi kepelbagaian lain. Kerumitan ini dipanggil kepersilangan. Kesedaran mengenai konsep ini membantu dalam memastikan bahawa sesuatu program yang bertujuan untuk menyediakan kesaksamaan kepada sesuatu kumpulan, seperti wanita, tidak hanya memenuhi satu segmen dalam kumpulan, tetapi mengecualikan segmen lain (seperti, membantu wanita kulit putih tetapi tidak membantu wanita kulit berwarna).

Kepersilangan data juga menambah satu lagi lapisan maklumat. Sebagai contoh, data tersebut mendedahkan keperluan kita untuk meningkatkan perwakilan dalam kalangan wanita kulit berwarna. Maklumat ini juga menyokong keputusan Micron mengembangkan program [WIN](#) untuk bukan hanya merangkumi golongan wanita, malah semua kumpulan yang kurang diwakili.

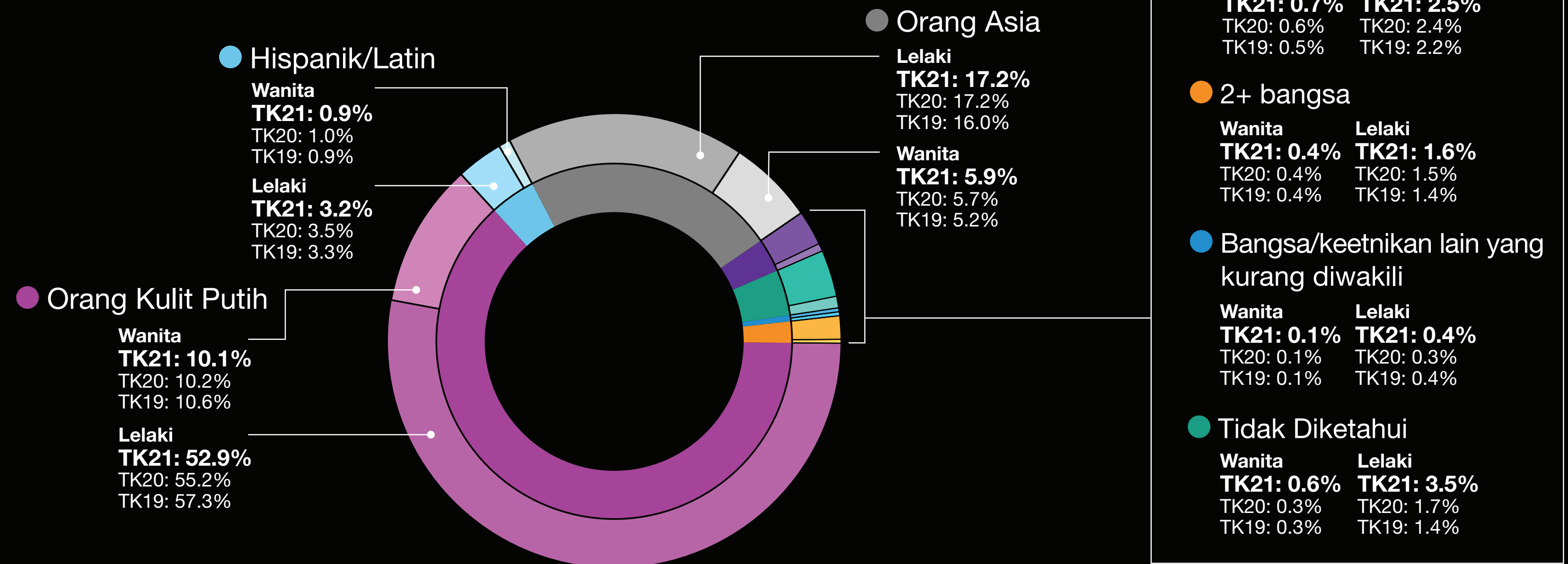
* Dapatkan takrifan data dalam [kamus data](#).

Veteran AS**



** Pembedulan daripada laporan TK20 DEI: Data veteran AS diperolehi daripada sistem HRIS Micron dan bukannya daripada Great Place to Work data. Data TK21 juga diperolehi daripada sistem HRIS kita. Dapatkan takrifan data dalam [kamus data](#).

Kepersilangan di AS



Dimensi kepelbagaian yang lain

Kepelbagaian adalah lebih luas daripada mengenai kaum dan jantina. Kita semua mempunyai dimensi yang mungkin hanya diketahui oleh kita dan tidak dapat dilihat oleh orang lain. Namun begitu, apabila ahli pasukan berkongsi dimensi tersebut dengan Micron, ini membantu kita mengenali warga kerja dengan lebih baik agar kita boleh mencipta program yang menyokong semua orang. Sebagai contoh, apabila ahli pasukan daripada ERG PRIDE+Sekutu kita berkongsi kebimbangan tentang manfaat AS Micron yang tidak merangkumi keperluan komuniti mereka, kita bertindak balas dengan meluaskan kelayakan dan jenis perlindungan yang tertentu.

Hampir 35% daripada tenaga kerja AS kita mengambil bahagian dalam kaji selidik Great


Place to Work pada TK21. Menerusi kaji selidik ini, kita memperoleh data warga kerja kita di AS yang dengan ketidakupayaan dan ahli pasukan yang mengenal pasti diri mereka sebagai LGBTQ+. Kita mengakui bahawa data ini tidak mewakili sepenuhnya seluruh tenaga kerja; namun, ia merupakan anggaran yang baik untuk tenaga kerja AS kita.

Untuk membantu kita menggalakkan ahli pasukan di seluruh dunia berkongsi tentang diri mereka, kita melancarkan kempen Count Me In pada TK21. Semasa usaha ini dijalankan, ahli pasukan dari tapak global Micron memberi penerangan menerusi [video](#) tentang alasan mereka ingin dikenali dengan lebih baik oleh Micron dengan melaporkan dimensi kepelbagaian mereka sendiri. Kita juga menjelaskan perlindungan

keselamatan dan privasi yang ketat, yang dilaksanakan untuk memastikan maklumat tidak diberikan kepada ketua ahli pasukan atau orang lain. Sebaliknya, data dilaporkan dalam bentuk agregat untuk memupuk pemahaman yang lebih baik tentang populasi kita.

Penyertaan kempen Count Me In TK21 tidak mewakili statistik secara global, oleh itu kita akan terus membuat laporan daripada data Great Place to Work AS kita. Kita sedang berusaha untuk meraih kepercayaan ahli pasukan kita, termasuk bekerjasama dengan ERG kita untuk menggalakkan lebih banyak pelaporan sendiri pada masa hadapan. Walau bagaimanapun, usaha ini akan mengambil masa.

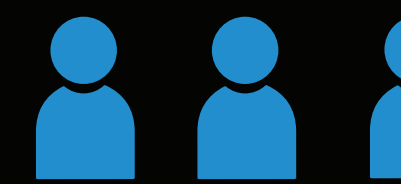
Warga Kerja dengan ketidakupayaan*

 = 1%



TK21:
9.4%
TK20: 7.2%
TK19: 3.3%

LGBTQ+*



TK21:
2.7%
TK20: 2.2%
TK19: 2.4%



Program Pensijilan Peraturan Mansfield

Peguam daripada kumpulan yang kurang diwakili membawa pengalaman yang mendalam dan meluas, perspektif budaya dan latar belakang yang memberi inspirasi kepada penyelesaian yang kreatif dan inovatif. Dengan memasukkan DEI dalam keputusan perekrutan bakat, jabatan Undang-undang menunjukkan kepada ahli pasukan, ahli baharu dan rakan kongsi bahawa kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman merupakan keutamaan paling utama bagi Micron.

Pada TK20, jabatan undang-undang Micron menyertai program Peraturan Mansfield: Jabatan Undang-undang Edisi 2.0, iaitu proses intensif selama dua tahun yang dinamakan sempena nama wanita pertama yang diakui sebagai

pengamal undang-undang di AS. Program ini menyediakan standard untuk mengukur usaha DEI kepada jabatan undang-undang dalaman.

Untuk memperoleh pensijilan, jabatan undang-undang Micron mesti mempertimbangkan sekurang-kurangnya 50% daripada calon peguamnya daripada komuniti yang kurang diwakili untuk sekurang-kurangnya 70% daripada peluang pengambilan pekerjaanya, peluang kebolehlihatan tinggi, kenaikan pangkat dalaman, peranan kepimpinan yang penting dan perwakilan peguam luar semasa tempoh dua tahun tersebut. Micron sedang berusaha untuk mencapai pensijilan Peraturan Mansfield selewat-lewatnya pada 30 Jun 2022.

Dengan memasukkan DEI dalam keputusan perekrutan bakat, jabatan Undang-undang menunjukkan kepada ahli pasukan, ahli baharu dan rakan kongsi bahawa kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman merupakan keutamaan paling utama bagi Micron.



Himpunan bakat

Menarik bakat yang pelbagai

Untuk memajukan komitmen kita dalam meningkatkan perwakilan kumpulan yang kurang diwakili, kita akan terus melabur dalam mempelbagaikan himpunan bakat STEM, mengenal pasti kumpulan tambahan yang kurang diwakili di Asia dan mengukuhkan hubungan kita dengan universiti yang memupuk kejayaan wanita dalam bidang teknikal.

Strategi kita termasuklah memberi tumpuan kepada usaha menarik minat dan mengambil bakat terbaik daripada kumpulan yang kurang diwakili. Di AS, hal ini bermakna menjangkau lebih ramai populasi veteran, orang Kulit Hitam dan Hispanik/Latin. Pada peringkat global, hal ini bermakna mendekati lebih ramai wanita dan orang dengan ketidakupayaan. Di sesetengah rantau, seperti Singapura, hal ini bermakna memperluaskan cara kita mentakrifkan kumpulan yang kurang diwakili dan menjangkau bakat daripada bangsa yang pelbagai. Kita berusaha untuk mencapainya dengan memikirkan cara baharu untuk berhubung dengan kumpulan ini dan mengambil langkah tambahan untuk menyingkirkan prasangka daripada proses pengambilan pekerja.

Perwakilan graduan kolej baharu yang semakin meningkat

Pada TK21, Micron meningkatkan perwakilan graduan kolej baharu daripada kumpulan yang kurang diwakili sebanyak 7.3% berbanding bilangan pada TK20. Kita mencapai matlamat ini menerusi perkongsian kita dengan kolej dan universiti kulit hitam, institusi yang berkhidmat untuk warga Hispanik dan kolej di Asia yang mempunyai program yang menggalakkan wanita dalam kejuruteraan dan semua bidang STEM. Perluasan yang dibuat di luar bidang kejuruteraan, seperti bidang matematik dan fizik telah meningkatkan kesedaran dan minat wanita muda dalam kerjaya semikonduktor. Selain itu, kita bekerjasama rapat dengan persatuan kejuruteraan di AS, termasuk [Persatuan Jurutera Wanita](#), [Persatuan Jurutera Kulit Hitam Kebangsaan](#) dan [Persatuan Jurutera Profesional Hispanik](#) dan kita telah mengambil 25 graduan yang dikaitkan dengan kumpulan ini untuk bekerja. Di AS dan India, kita mengambil bahagian dalam [Sambutan Grace Hopper](#), yang menghubungkan beribu-ribu wanita dalam bidang teknologi di seluruh dunia. Beberapa hubungan kita termasuklah penajaan penyelidikan, profesor dan biasiswa, serta mengambil bahagian dalam pameran kerjaya.

Menyertai Cabaran Perkongsian HBCU

Micron menyertai Cabaran Perkongsian Kokus HBCU Dwipemihak Kongres, iaitu usaha untuk menggalakkan penglibatan dan sokongan yang lebih besar di antara syarikat swasta dengan kolej dan universiti Orang Kulit Hitam (HBCU) bagi memperkukuhkan usaha kita yang sedia ada. Kita juga bekerjasama dengan beberapa HBCU untuk menganjurkan sesi maklumat, menyertai pameran kerjaya dan menawarkan sokongan kewangan untuk meningkatkan akses kepada pendidikan STEM.

Sebagai contoh, Micron menyokong bilik bersih Norfolk State University. Bilik bersih ialah persekitaran terkawal dengan tahap pencemar yang rendah yang boleh menjejaskan proses pembuatan di kampusnya, yang bertujuan untuk menyediakan akses teknologi terkini dalam reka bentuk dan pembuatan cip kepada para pelajar. Penglibatan ini membantu kita berhubung dengan calon yang berpotensi dan meningkatkan kepelbagaian dalam industri kita secara keseluruhan. Sepanjang tiga tahun yang lalu, Micron telah mengambil 20 alumni NSU untuk bekerja.

Tumpuan

Cabaran Perkongsian HBCU



Naib Presiden Micron Technology Virginia (MTV), Delbert Parks menganggotai [lembaga pelawat NSU](#) untuk menyokong pembangunan pendidikan STEM.



Pengarah Teknologi Maklumat MTV, Brian Best berkhidmat di Lembaga Penasihat Kejuruteraan NSU sejak tiga tahun lalu dan turut memainkan peranan penting dalam sokongan Micron terhadap bilik bersih NSU.



Jurutera Proses MTV, Anthony Davis kini menyandang peranan itu apabila Encik Best beralih menyandang peranan lembaga penasihat yang baharu di Pusat Kecemerlangan Universiti Pertanian dan Teknikal Negeri Carolina Utara dalam Reka Bentuk Produk dan Pembuatan Termaju (CEPDAM).

Menjalin hubungan strategik untuk menarik pelatih yang pelbagai

Micron menjadi rakan kongsi korporat dengan [Year Up](#), sebuah organisasi AS yang pakar dalam memberi peluang kedua kepada belia berisiko dengan menyediakan latihan, bantuan dalam memperoleh ijazah dan latihan amali dengan rakan kongsi korporat. Dengan bantuan Year Up, Micron telah merekrut 15 pelatih pertama ke program ini pada Ogos 2020. Sejak itu, kita telah membawa tiga lagi kelas pelatih ke Micron dan merancang untuk menerima seramai 27 pelajar pada TK22. Kita juga mengalu-alukan enam pelatih dari [INROADS](#), sebuah organisasi bukan keuntungan AS yang menyediakan latihan tambahan kepada pelajar yang pelbagai mengenai topik yang biasanya tidak diajar di universiti, seperti kepintaran dalam perniagaan dan kepimpinan.

Penempatan veteran tentera

Micron bekerjasama rapat dengan Eightfold AI untuk membantu mengenal pasti kerjaya yang sesuai untuk veteran AS yang mahir. Untuk mendapatkan padanan kemahiran terbaik dan pekerjaan yang sesuai, Micron menggunakan kecerdasan buatan untuk meningkatkan peralihan kemahiran ketenteraan kepada kemahiran tenaga kerja awam. Atas usaha ini, Micron telah menerima [Anugerah Eightfold 2021 untuk DE&I](#) daripada Eightfold AI.

Kita turut bekerjasama dengan firma pengambilan pekerja lain iaitu Orion, untuk memberi tumpuan kepada pengambilan pekerja dalam kalangan tentera yang aktif dan veteran sebagai juruteknik. Melalui pasukan pengambilan pekerja universiti kita, kita terlibat dengan Program Sijil Pembuatan

Nano, iaitu perkongsian antara Penn State dengan Norfolk State. Program ini bertujuan untuk melengkapkan veteran tentera dengan kemahiran dalam pembuatan berasaskan nanoteknologi dan pembangunan produk baharu dan untuk mengalihkan veteran ini ke syarikat seperti Micron yang perlu menggerakkan aplikasi skala nano yang mampu mengubah kehidupan, keluar dari makmal dan masuk dalam pasaran. Kita telah menganjurkan sesi maklumat dengan para veteran yang memperoleh sijil ini pada musim bunga dan musim luruh tahun 2021.

Tumpuan



Pengalaman Year Up

“Saya berpeluang menimba pengalaman dalam mengajar robot. Selain itu, juruteknik yang saya ikuti lebih mempercayai saya dan membenarkan saya melakukan sesuatu sendiri.”

— Kenia Molina Ventura,
pelatih teknologi peralatan,
Micron Technology, Virginia

April Arnzen, Acara Hari Pelatih – Micron, Boise

Komitmen terhadap STEM

Micron komited untuk memacu industri teknologi yang lebih pelbagai dan terangkum di seluruh dunia. Kita memerlukan lebih ramai orang dalam himpunan bakat STEM, oleh itu kita berusaha untuk meningkatkan akses kepada pendidikan dan pekerjaan dalam bidang STEM. Hal ini lebih banyak berkisar tentang mewujudkan himpunan bakat bagi industri secara keseluruhan dan kurang mengenai penciptaan himpunan bakat untuk Micron.

Sebagai contoh, kita menganjurkan kem sains dan kejuruteraan secara percuma (dipanggil Kem Cip) di AS untuk pelajar yang telah menamatkan gred ketujuh atau kelapan. Sehingga sebelum munculnya COVID-19, kita mengadakan Kem Cip ini secara bersemuka. Pada tahun 2020 dan 2021, kita menganjurkannya secara dalam talian dan menamakannya sebagai Kem Teknologi. Kem selama tiga hari ini menawarkan aktiviti sains praktikal yang diajar oleh ahli pasukan Micron mengenai topik yang berkaitan dengan industri semikonduktor.

Walaupun bersifat maya, saiz kem ini meningkat dua kali, menerima lebih 400 pelajar di seluruh AS, terutamanya disertai oleh ramai pelajar yang disokong oleh Pusat Kebangsaan untuk Kanak-kanak dan Keluarga (NCCF), sebuah organisasi yang mewujudkan peluang untuk kanak-kanak dan keluarga dalam komuniti yang berisiko dan kurang mendapat perhatian. Untuk perkongsian ini, Micron telah menerima [Anugerah HeART of the Community NCCF pada tahun 2021](#). “Inilah peluangnya untuk pelajar berasa teruja dengan teknologi dan kejuruteraan serta peluang untuk ahli pasukan Micron menunjukkan kehairahan mereka terhadap perkara yang

dilakukan mereka,” kata Pengarah Eksekutif Yayasan Micron, Dee Mooney. “Pengalaman itu mungkin akan mencetuskan minat yang membawa kepada kerjaya masa depan.”

Untuk merapatkan jurang demografi dan menyediakan pemrograman STEM yang berkualiti *untuk semua*, pasukan pembelajaran inspirasi Micron menyasarkan untuk mempunyai lebih daripada 50% pelajar yang mengambil bahagian adalah daripada kumpulan dan komuniti yang kurang diwakili dan kekurangan sumber. Matlamat ini merangkumi jantina, kaum/keetnik, status sosioekonomi dan kekurangan dari segi geografi (seperti yang berasal dari kawasan luar bandar dengan sumber yang terhad). Di kem yang terbaharu, lebih daripada 30% penyertaan ialah perempuan dan 35% adalah daripada sekolah yang kekurangan sumber.

Memberi inspirasi kepada golongan muda untuk mempertimbangkan kerjaya STEM

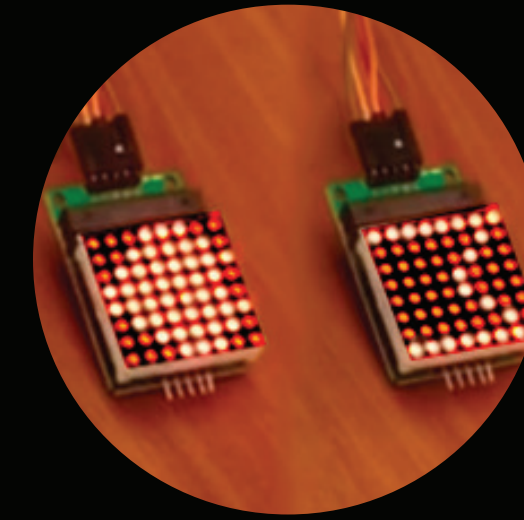
Ketika para pelajar menghubungkan kuasa minda mereka dengan keseronokan mencipta, meneroka, bekerja, bermain dan melakukan sesuatu, mereka sedar bahawa mereka boleh mengubah dunia. Pendidikan STEM adalah kunci untuk membuka pelbagai kemungkinan di dunia. Berikut ialah beberapa aktiviti pendidikan STEM eksklusif kita pada TK21:

- **DigiGirlz** menyediakan sokongan untuk kanak-kanak perempuan dari komuniti berpuak. Pada acara tahun ini, dengan perkongsian Microsoft, kita mengajar peserta tentang kecerdasan buatan dan cara ia boleh digunakan untuk

kebaikan. Setiausaha Dalam Negeri AS Deb Haaland membuat para sukarelawan menangis ketika beliau berkongsi kisah perjalanannya menjadi orang pertama warisan Orang Asli yang berkhidmat dalam Kabinet Presiden AS.

- **Program mengikuti pekerjaan secara maya kita** mengajar pelajar tentang industri semikonduktor. Program ini melibatkan pelajar sekolah menengah mempelajari industri semikonduktor dan “mengikuti” jurutera, saintis dan juruteknik Micron untuk mengetahui tentang pendidikan dan kerjaya mereka.
- Acara **Girls Going Tech** membolehkan remaja perempuan meneroka konsep STEM menerusi aktiviti yang menyeronokkan dan praktikal bersama-sama dengan para wanita yang bekerja dalam bidang STEM di Micron. Program global ini berlangsung menerusi tujuh acara yang berbeza di seluruh Taiwan, Jepun dan AS, yang memberi inspirasi kepada lebih 500 remaja perempuan untuk mengetahui laluan mereka untuk menjadi ahli masa depan dalam industri teknologi.
- **Wanita dalam Kerjaya Teknikal (WITC)** mengadakan perbincangan tentang kerjaya yang santai, interaktif dan bermaklumat dengan pelajar perempuan dalam gred sembilan hingga 12.
- **Pelajaran STEM secara maya**, yang disampaikan oleh ahli pasukan Micron, menyokong sekolah yang kurang mendapat perhatian, seperti sekolah yang terletak dalam komuniti luar bandar di Idaho.

Tumpuan



Sayangi Micron

Micron Shanghai mengajak sekumpulan pelajar gred tujuh ke tapak untuk menjalankan aktiviti STEM bersama-sama dengan ahli pasukan. Pelajar membina litar menggunakan LED dan berasa teruja apabila LED menyala berbentuk hati dan huruf M, yang mewakili “Love Micron.” Mereka juga memisahkan bahagian-bahagian telefon bimbit sementara jurutera menjelaskan komponen utama dan menunjukkan cara melakukan ujian telefon mudah alih yang mudah kepada mereka.



Gaji yang sama dan manfaat terangkum *untuk semua*

Komitmen 2: Memacu pelaksanaan gaji yang saksama dan manfaat yang terangkum.

Pencapaian kesaksamaan gaji global

Pada bulan Mac 2021, Micron telah mengumumkan bahawa kita telah mencapai kesaksamaan gaji global yang komprehensif dalam jumlah pampasan merentas gaji asas, bonus wang tunai dan anugerah saham untuk semua ahli pasukan.

Kita menetapkan matlamat kesaksamaan gaji global pada tahun fiskal 2021 (TK21) sebagai salah satu daripada enam komitmen kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) kita. Matlamat baharu ini merupakan susulan kejayaan kita pada tahun 2018 dalam mencapai kesaksamaan gaji jantung untuk wanita dalam pasukan global kita, yang diulangi setiap tahun sejak itu. Matlamat TK21 adalah untuk mencapai gaji yang saksama untuk semua kumpulan yang kurang diwakili — ahli pasukan yang merupakan veteran, orang Kulit Hitam atau Hispanik/Latin di AS, serta wanita dan warga kerja dengan ketidakupayaan di seluruh dunia. Kita juga telah menutup jurang gaji dalam semua aspek pampasan, termasuk gaji asas, bonus tunai dan ganjaran saham.

Kita melakukan ini dengan menggunakan teknologi untuk menganalisis dan memahami perbezaan gaji dan, jika ada yang ditemui, pelarasan dilakukan untuk menghapuskan perbezaan yang ketara secara statistik.

Kita amat berbangga dengan usaha berterusan yang dilakukan oleh pasukan kita demi mencapai matlamat penting ini. Ketahui lebih lanjut tentang [proses kesaksamaan gaji Micron](#).

“Banyak negara di seluruh Eropah cuba menutup jurang gaji jantung melalui peraturan dan undang-undang baharu. Tetapi di Micron, kita melihat aspek yang lebih luas daripada jantung semasa membuat penilaian kesaksamaan gaji di seluruh dunia. Gaji yang saksama memastikan kita menarik bakat yang terbaik dan yang lebih penting ialah, ia membuatkan semua ahli pasukan Micron rasa bermotivasi dan terlibat, sekali gus meningkatkan produktiviti keseluruhan kita! Saya berasa bangga menjadi sebahagian daripada Micron kerana komitmennya terhadap gaji yang adil *untuk semua*.”

— Lucia Simonazzi, rakan kongsi ahli perniagaan global di Avezzano, Itali

Data gaji Komponen 2 EEO-1

Pada tahun 2019, Micron dikehendaki memfailkan data gaji Komponen 2 EEO-1, yang meliputi gaji dan jam bekerja untuk tahun kalendar 2017 dan 2018 kepada Suruhanjaya Peluang Pekerjaan yang Sama (EEOC). EEOC membatalkan pengumpulan data ini pada tahun 2020. Walau bagaimanapun, Micron terus meningkatkan tahap ketelusan dengan mengeluarkan data gaji untuk tahun kalendar 2019 dan 2020 secara terbuka buat kali pertama. [Data gaji Komponen 2 EEO-1](#) ini dikumpulkan daripada semua ahli pasukan AS Micron dan tidak merangkumi maklumat global. Data gaji ini (gambar tempoh gaji November) termasuk maklumat W-2 mengikut jantung, bangsa dan kategori pekerjaan; namun begitu, data ini tidak sejajar dengan kumpulan pekerjaan dan struktur pampasan Micron (nombor laporan DEI).



“Kejayaan perniagaan kita bergantung pada keupayaan Micron untuk merekrut pekerja, melibatkan diri dan mengekalkan warga kerja yang paling bijak dan paling berbakat di dunia kerana mereka mencetuskan pelbagai idea, perspektif dan pengalaman. Pencapaian terhadap kesaksamaan gaji pada tahun lalu merupakan langkah penting ke arah mewujudkan tempat kerja yang terangkum dan mesra iaitu suasana yang membuatkan ahli pasukan berasa dilihat, didengari, dihargai dan dihormati. Kita berusaha dengan penuh semangat untuk ke tahap yang seterusnya demi memperjuangkan matlamat dalam apa jua cara yang kita mampu — kita belum boleh mengisytiharkan kemenangan. Kita menerbitkan laporan DEI untuk meletakkan sikap tanggungjawab terhadap diri kita dan memastikan komitmen kita kekal utuh untuk meningkatkan usaha dan melakukan yang terbaik *untuk semua*.”

— Naib Presiden Eksekutif dan Ketua Pegawai Perniagaan Sumit Sadana, pemilik eksekutif

Komitmen untuk manfaat yang terangkum

Tiada perkara yang lebih penting daripada warga kerja kita. Sejak beberapa tahun yang lalu, kita telah mengambil tindakan yang luar biasa untuk menjadikan Micron tempat yang memastikan kesejahteraan ahli pasukan dihargai dan digalakkan, tanpa mengira dimensi kepelbagaian mereka.

Dengan pimpinan kumpulan sumber pekerja (ERG) PRIDE+Sekutu kita, manfaat kita telah dipertingkatkan sejak beberapa tahun yang lalu. Pada TK21, kita telah menambah

perkhidmatan rencam — Included Health — untuk menghubungkan ahli pasukan dengan lebih baik kepada penyedia kesihatan yang kompeten dari segi budaya, yang memahami keperluan unik komuniti LGBTQ+. Matlamatnya adalah untuk menjadikan penjagaan kesihatan lebih mudah diakses oleh orang yang mencari maklumat dan rawatan tentang hal peribadi seperti pembedahan pengesahan jantina dan sokongan kesihatan mental bagi isu LGBTQ+.

Sejak beberapa tahun yang lalu, kita telah mengambil tindakan yang luar biasa untuk menjadikan Micron tempat yang memastikan kesejahteraan ahli pasukan dihargai dan dipromosikan, tanpa mengira dimensi kepelbagaian mereka.



Sambutan Bulan Pride – Micron, Boise

Kesehatan dan kesejahteraan global

Penumpuan terhadap kesejahteraan yang dipertingkatkan *untuk semua* di Micron merupakan pemacu positif untuk perkara seperti kerjasama, kreativiti, kecekapan, penglibatan dan kepuasan pekerjaan. Sebagai sebahagian daripada komitmen kita kepada ahli pasukan, Micron menawarkan manfaat, sumber, alat, pendidikan dan acara yang relevan di peringkat global dan sensitif di peringkat serantau serta memperkasakan ERG kita dengan pendidikan, sokongan dan sumber untuk berkembang maju.

Memberi sokongan ketika ahli pasukan amat memerlukannya

Tahun lalu terkesan dari banyak peristiwa yang membimbangkan, termasuk pandemik COVID-19 di seluruh dunia, serangan antiAsia di seluruh dunia dan perbicaraan pegawai polis Derek Chauvin, yang disabitkan bersalah membunuh George Floyd. Disebabkan oleh kesan emosi yang mendalam kerana peristiwa ini, Micron menawarkan sesi mikrokaunseling dan berkongsi perasaan secara berkumpulan untuk membantu ahli pasukan mengurus tekanan mereka. Pasukan kesejahteraan mengurus taklimat trauma berkumpulan, penceramah jempitan klinikal dan sesi kaunseling yang disesuaikan secara individu untuk memastikan ahli pasukan Micron mempunyai akses kepada penjagaan

yang diperlukan untuk menangani peristiwa yang belum pernah berlaku sebelum ini.

Selain pendekatan yang diambil berasaskan peristiwa semasa, penjagaan kesejahteraan ahli pasukan Micron juga merangkumi pendidikan yang konsisten tentang manfaat kesihatan mental dan emosi. Micron menawarkan pelbagai program yang dirangka untuk menyokong ahli pasukan, termasuk program bantuan pekerja global yang komprehensif (EAP), pasukan sokongan ahli pasukan dan kumpulan penghubung Micron.

- Kaunseling jangka pendek yang tersedia melalui EAP Micron menyediakan ahli pasukan dengan penjagaan kesihatan mental secara percuma serta banyak manfaat lain yang menyokong isu kehidupan bekerja yang dihadapi oleh warga kerja. Ahli pasukan dan sesiapa sahaja yang tinggal di rumah mereka boleh mengakses khidmat kaunseling secara percuma sepanjang tahun dan Micron meningkatkan bilangan sesi semasa pandemik sebagai tindak balas langsung kepada peningkatan keperluan global.
- Penyokong ahli pasukan menawarkan sokongan bebas kepada mereka, menyediakan maklumat, panduan dan sumber. Mereka mendengar aduan ahli pasukan yang merasakan bahawa mereka tidak didengari dan mereka memastikan kebimbangan ahli pasukan diambil

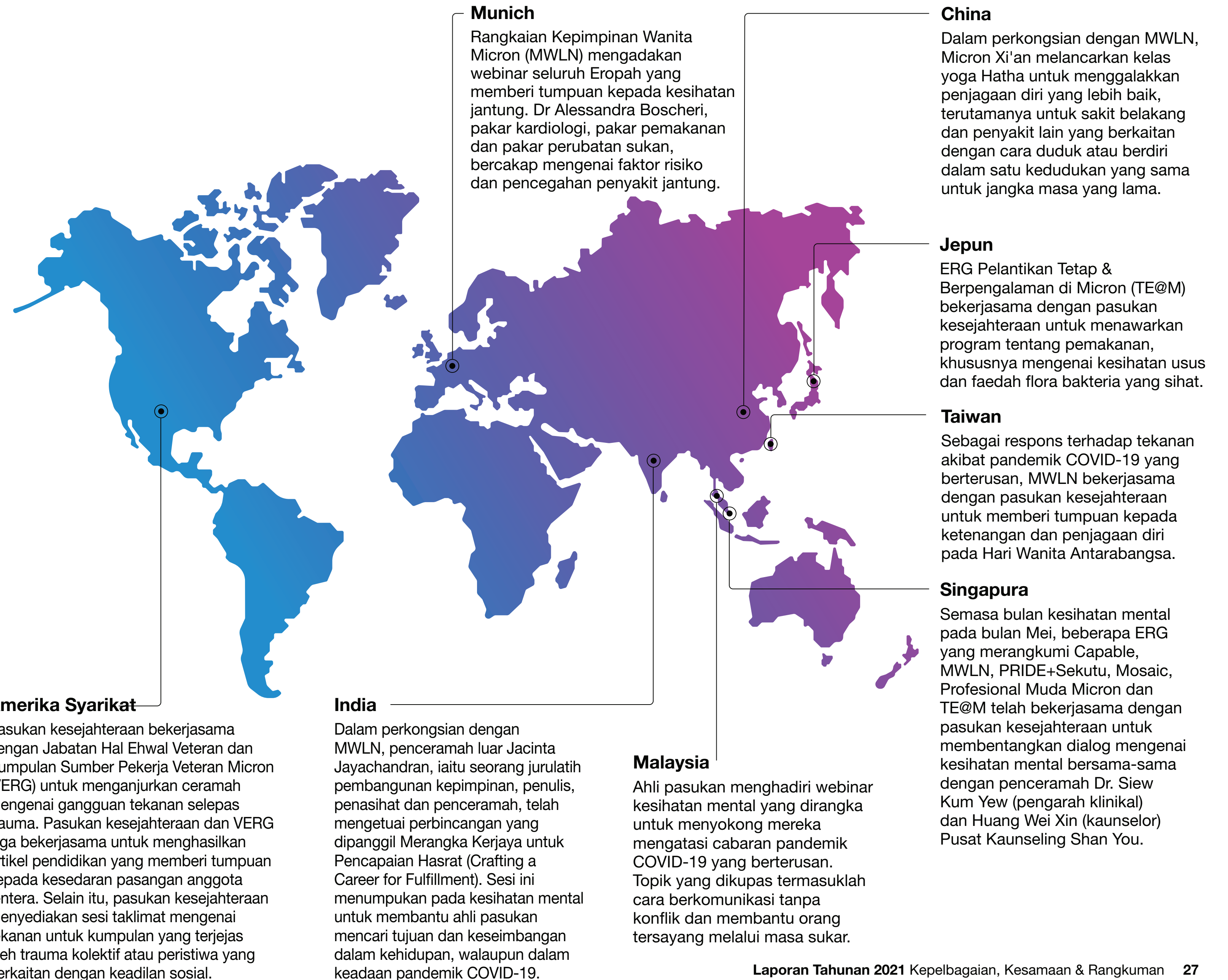
serius dan hak mereka dihormati. Penyokong ahli pasukan berperanan membantu dalam penyelesaian masalah dan memperkasakan ahli pasukan untuk mencapai potensi penuh mereka, secara peribadi dan profesional.

- Kumpulan hubungan ialah program sokongan rakan sekerja yang memenuhi keperluan kumpulan ahli pasukan dengan pengalaman bersama yang serupa, menyediakan tempat untuk berkumpul bersama-sama bagi perbincangan, sumber dan pendidikan. Pada masa lalu, kumpulan ini telah diselaraskan dengan misi ERG tertentu seperti PRIDE+Sekutu atau Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron. Hingga tarikh ini, kita mempunyai kumpulan hubungan yang memberi tumpuan kepada aspek keibubapaan kanak-kanak LGBTQ+, mengambil berat tentang warga emas atau ahli keluarga yang kurang upaya, menangani perasaan kehilangan pasangan dan banyak lagi cabaran yang mungkin dialami oleh ahli pasukan.



Pelaksanaan Kesejahteraan Global

Sebagai tambahan kepada tawaran program ini, pada TK21, Micron telah menganjurkan 107 acara kesejahteraan yang menumpukan pada DEI untuk lebih 6,700 ahli pasukan di seluruh dunia.



Rangkuman *untuk* *semua*

Komitmen 3: Mengukuhkan budaya rangkuman kita

Rangkuman bukanlah sekadar istilah yang baharu dan popular di Micron

kita ingin semua warga didengari, dilihat dan dihargai, tanpa mengira latar belakang dan tempat mereka bekerja. Di samping meningkatkan skor indeks rangkuman tahun ini, kita telah diiktiraf oleh beberapa organisasi atas usaha kita untuk memupuk rangkuman:

- Kita telah mencapai skor teratas iaitu 100 yang pertama pada [Indeks Kesamaan Korporat](#), iaitu ukuran Kempen Hak Asasi Manusia bagi perlindungan tenaga kerja utama, manfaat yang terangkum dan budaya memberi sokongan dan terangkum untuk ahli pasukan LGBTQ+. Skor tersebut meningkat daripada 85 pada tahun fiskal 2020 (TK20). Kumpulan sumber pekerja (ERG) PRIDE+Sekutu kita membantu dalam pencapaian hasil ini dengan

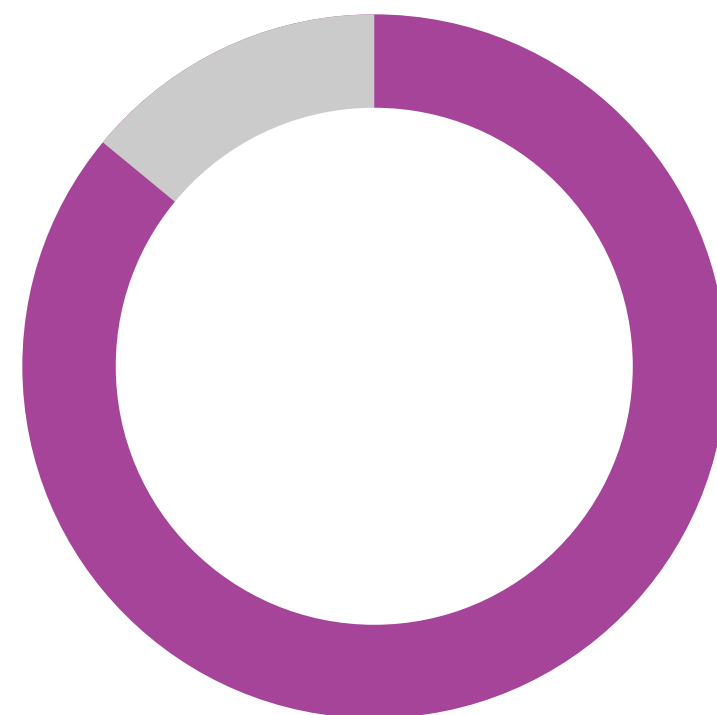
membimbing pemimpin Micron memahami keperluan komuniti LGBTQ+, termasuk cara mengubah pelan manfaat kita untuk menyokong komuniti ini dengan lebih baik.

- Kita memperoleh skor pertama sebanyak 80 daripada 100 pada [Indeks Kesamaan Ketidakupayaan](#), iaitu inisiatif bersama antara Persatuan Orang dengan Ketidakupayaan Amerika dengan Disability:IN. Skor ini merupakan sebahagian daripada pencapaian yang diraih atas usaha kita meningkatkan kebolehcapaian. Sebagai contoh, kita menambahkan kapsyen tertutup pada mesyuarat Zoom kita untuk orang yang kurang keupayaan pendengaran dan arahan yang tersedia dalam talian bagi membantu ahli pasukan yang rabun warna melaraskan penapis warna komputer mereka untuk meningkatkan kontras dan menjadikan skrin lebih mudah dibaca. Kerja yang akan dilaksanakan pada TK22 termasuklah memastikan individu boleh

mengakses kandungan digital, menjalankan penilaian global terhadap manfaat kita dari perspektif orang dengan ketidakupayaan untuk menjadikannya lebih terangkum dan memberi jaminan kepada semua calon pekerjaan bahawa mereka boleh meminta penyesuaian untuk temu duga mereka.

Kita juga memeterai perkongsian strategik bagi mewujudkan tempat kerja yang lebih terangkum *untuk semua*. Kita menyertai [Valuable 500](#), iaitu gabungan lebih 500 syarikat nasional dan multinasional yang komited untuk membuka kunci nilai sosial dan ekonomi orang dengan ketidakupayaan. Kita juga menjadi rakan kongsi korporat [Disability:IN](#), menyertai hampir 300 syarikat yang berusaha ke arah rangkuman dan kesamaan ketidakupayaan. Kita secara rasminya menyertai [Out & Equal](#), iaitu organisasi yang menyokong kesamaan di tempat kerja yang lebih hebat untuk warga kerja dalam komuniti LGBTQ+.

Skor indeks rangkuman



85%

Pada TK21, skor indeks rangkuman kita meningkat kepada 85%, meningkat lebih tujuh mata daripada TK20. Indeks rangkuman Micron merangkumi subset dua soalan tentang kaji selidik penglibatan ahli pasukan yang menilai budaya Micron mengenai tingkah laku yang menyokong rangkuman. Perubahan sebenar memerlukan masa. Angka ini menjadi penunjuk bahawa kita berada mengikut perancangan.



“Penerapan budaya yang terangkum, pelbagai dan saksama perlu dilaksanakan oleh setiap syarikat yang berpencapaian tinggi. Bagi kita, ia bersifat peribadi. Mendengar semua suara, semua idea dan semua perspektif — menjadi terangkum ada dalam DNA kita dan merupakan teras bagi visi dan nilai kita. Kita ingin semua warga didengari, dilihat dan dihargai, tanpa mengira latar belakang dan tempat mereka bekerja. Mengambil pekerja dan memastikan gaji yang saksama sahaja tidak dapat menangani jurang kepelbagaian kita. Kita juga mestilah mewujudkan persekitaran yang akan mengekalkan bakat dan yang memberi inspirasi kepada mereka untuk menunjukkan prestasi yang terbaik di tempat kerja agar mereka boleh mencapai potensi penuh mereka. Walaupun kita telah mencapai kemajuan yang besar, masih banyak lagi langkah yang perlu diambil dalam perjalanan penting ini.”

— Naib Presiden Kanan dan Ketua Pegawai Warga Kerja April Arnzen, pemilik eksekutif

Program pembangunan dan kemajuan

Salah satu cara kita membantu dalam pengekalan bakat ialah memastikan semua orang mempunyai peluang yang sama untuk memajukan dan mengembangkan kerjaya mereka di Micron. Kita menawarkan beberapa program untuk menyokong pembangunan dan kemajuan untuk semua ahli pasukan kita.

Program Penajaan Kemajuan Kerjaya

Kita telah melancarkan program Penajaan Kemajuan Kerjaya (Advance Sponsorship) pada TK19 untuk melabur dalam pemimpin wanita kanan melalui penajaan, bimbingan eksekutif dan pendedahan kepada eksekutif Micron dan peluang untuk maju. Meskipun kenaikan pangkat akan mengambil masa untuk direalisasikan selepas program itu selesai, kita berbangga kerana 50% wanita daripada dua kumpulan pertama kita telah menerima kenaikan pangkat. Lapan wanita menyertai kumpulan ketiga program ini pada TK21. Kita akan terus menjejaki

kemajuan peserta untuk menilai kejayaan program dan peluang untuk penambahbaikan.

Program Elevate

Micron juga memahami keperluan untuk membangunkan dan menyokong himpunan bakat kepimpinan wanita Micron dengan membimbing ahli pasukan pada peringkat awal perjalanan kepimpinan mereka. Pada akhir TK21, syarikat telah melancarkan Elevate, yang dirangka untuk pemimpin peringkat pertengahan wanita di Micron. Lima puluh pemimpin wanita dari seluruh dunia (20 di AS dan Eropah serta 30 di Asia) mengambil bahagian. Program berasaskan kumpulan ini membolehkan para peserta menjalin rangkaian antara satu sama lain, berkongsi alatan dan amalan terbaik serta mengenal pasti gaya kepimpinan mereka. Kita akan menjejaki dan melaporkan kemajuan mereka dalam memajukan kerjaya mereka.

Pecutan Kepimpinan 90 Hari

Micron melancarkan perintis Pecutan Kepimpinan 90 Hari, iaitu peluang pengembangan kerjaya untuk ahli pasukan Hispanik/Latin. Program yang dikendalikan oleh Dr. Robert Rodriguez ini merangkumi tiga sesi untuk 163 ahli pasukan berbangsa Hispanik/Latin untuk meningkatkan pengetahuan mereka — daripada cara menggunakan warisan dan budaya sebagai aset di tempat kerja kepada cara mengenal pasti dan mengurus titik peralihan kerjaya. Peserta juga mempelajari cara membentuk pelan tindakan kerjaya. Bahagian penting program ini ialah sesi untuk 72 pengurus langsung ahli pasukan daripada komuniti Hispanik/Latin untuk membantu mereka memahami dengan lebih baik cara mencipta budaya terangkum dan mesra agar semua ahli pasukan dapat berkembang maju.

Tumpuan



Diinspirasi oleh rangkuman

“Adakah syarikat yang merekrut saya hanya mempunyai perhubungan awam (PR) yang baik atau adakah ia benar-benar komited terhadap kepelbagaian dan rangkuman?” Persoalan ini sering bermain dalam fikiran Tosin Akinro, jurutera rantai bekalan, apabila syarikat merekrutnya sebagai ahli Persatuan Jurutera Kulit Hitam Kebangsaan (NSBE) dan graduan kejuruteraan industri yang baharu.

Terdapat sesuatu yang berbeza tentang Micron. Apabila dia bercakap dengan seorang perekrut Micron di persidangan NSBE, Tosin mendapat tahu bahawa Micron komited terhadap kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) dan bukanlah hanya kata-kata.

Dan perkara itu telah terbukti benar. Dia berkata bahawa dia segera merasa diterima.

Akademi Kepimpinan Orang Kulit Hitam McKinsey

Lima puluh pemimpin Micron menyertai program Akademi Kepimpinan Orang Kulit Hitam McKinsey. Terdapat dua program di bawah cabang akademi: program Kepimpinan Eksekutif Kulit Hitam dan Pemecut Pengurusan untuk Pemimpin Orang Kulit Hitam. Program-program ini membantu peserta mengukuhkan kepintaran perniagaan teras mereka dan mempelajari alat yang praktikal untuk mengatasi cabaran mentaliti yang lazim dan membina kekuatan pengurusan menerusi penyelesaian masalah dan pemikiran strategik. Sesi yang dirangka untuk membimbing ahli pasukan mencapai langkah kritikal seterusnya dalam kerjaya mereka telah diadakan untuk pengurus dan pemimpin pertengahan kerjaya yang memerlukan pengetahuan kepimpinan yang formal untuk peningkatan kerjaya mereka.

Penyokong Rangkuman

Kita ingin mengelakkan sebarang kemungkinan prasangka tanpa sedar ketika para pemimpin kanan menilai ahli pasukan untuk peluang kemajuan. Atas sebab itu, Micron melibatkan seorang penyokong rangkuman untuk menyertai

tinjauan bakat dan mesyuarat rancangan penggantian. Terdapat lebih 50 penyokong rangkuman yang telah menerima latihan di seluruh dunia. Penyokong rangkuman ini mendengar dengan teliti untuk mengesan prasangka tanpa sedar, bersuara kepada pasukan jika hal itu berlaku dan mencabar andaian yang tidak adil bagi memastikan keputusan mengenai kenaikan pangkat, penugasan giliran, akses kepada latihan dan peluang kemajuan lain ditentukan secara adil.

Fleksibiliti tempat kerja

Micron percaya bahawa kita mencapai produktiviti dan kecekapan yang terbaik dalam persekitaran bersemuka. Walau bagaimanapun, penularan pandemik telah memaksa kita mengubah pendekatan dan memperkasakan pekerja kita yang berpengetahuan untuk bekerja dari rumah. Meskipun sesetengah ahli pasukan lebih suka bekerja di tapak, ramai yang menghargai fleksibiliti dalam memilih tempat untuk bekerja. Oleh sebab yang demikian, kita telah melancarkan program perintis pengaturan kerja yang menggalakkan kefleksibelan tempat kerja. Micron akan menilai dengan teliti maklum balas pengurus dan ahli pasukan tentang kejayaan program ini.

Momen Micron

Di Micron, kita bangga untuk memperjuangkan hak, maruah dan kehidupan ahli pasukan dengan ketidakupayaan dan ahli pasukan kita dalam komuniti LGBTQ+.

- [Pembelajaran tentang Rangkuman Daripada Penyokong Ketidakupayaan](#)
- [Pengiktirafan terhadap Warga Transjantina Menunjukkan Bahawa Mereka Dihargai dan Dihormati](#)



Ahli pasukan yang mengetuai usaha

Suara ahli pasukan adalah penting untuk budaya rangkuman kita. Kumpulan sumber pekerja (ERG) kita merupakan entiti di sebalik kebanyakan kemajuan yang diraih pada sepanjang tahun lalu.

Kita kini mempunyai 10 ERG, yang menyediakan komuniti untuk ahli pasukan yang terdiri daripada orang Asia Amerika dan penduduk Kepulauan Pasifik, orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, wanita, profesional muda, orang dengan ketidakupayaan, pelantikan tetap dan berpengalaman, veteran, berbilang budaya, LGBTQ+ atau sekutu kepada mana-mana kumpulan ini. Kumpulan ini menyatukan ahli pasukan dan memastikan mereka berasa disokong dan diperkasa untuk mempertahankan kesamaan, baik dalam lingkungan Micron, mahu pun dalam komuniti di tempat ahli pasukan Micron bekerja dan tinggal.

“Saya telah bertemu dengan ramai rakan sekerja yang tidak mungkin dapat saya temui tanpa kumpulan ini,” kata Rosie Avila-Hernandez, pengurus kanan kejuruteraan produk di kemudahan Micron di Boise, Idaho. Rosie melancarkan cawangan Profesional Hispanik Micron yang popular di Boise. “Ia telah meningkatkan kesedaran dan pemahaman saya tentang kisah dan perjuangan unik orang lain dan yang paling menarik ialah, mereka telah mengajar saya cara menyokong dan mendukung perjuangan mereka.”

Dengan pengaruh ERG yang memberangsangkan, Micron memutuskan untuk menyelaraskan ERG

dengan lebih baik berserta dengan matlamat korporat, sumbangan kepada perniagaan dan pembangunan profesional Micron.

“Saya yakin bahawa budaya yang diterapkan dalam syarikat dengan bantuan ERG, pada dasarnya berjaya diterjemahkan kepada hasil perniagaan yang lebih baik, kesan perniagaan yang lebih besar kepada masyarakat.”

— Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron, Sanjay Mehrotra

Menurut [Penasihat DRR](#) yang membantu perniagaan membangunkan amalan organisasi yang memupuk kepelbagaian, kepimpinan dan rangkuman, kebanyakan syarikat mempunyai enam hingga lapan ERG dan berusaha untuk mencapai kadar penyertaan 8% hingga 10%, dengan standard emas ialah 20%. Micron melangkaui standard emas dengan kadar penyertaan ERG hampir 30%.

Bilangan ERG Micron **10**

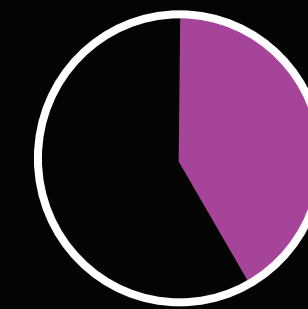
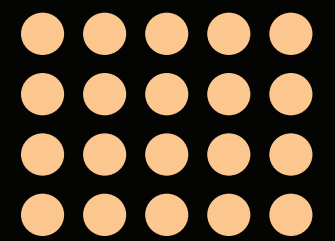
12,763 Ahli pasukan yang unik dalam ERG

30% Ahli pasukan unik dalam ERG pada TK21

80 Cawangan di seluruh dunia

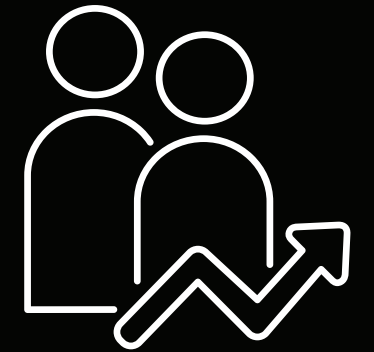


20 Tambahan cawangan ERG yang baharu pada TK21

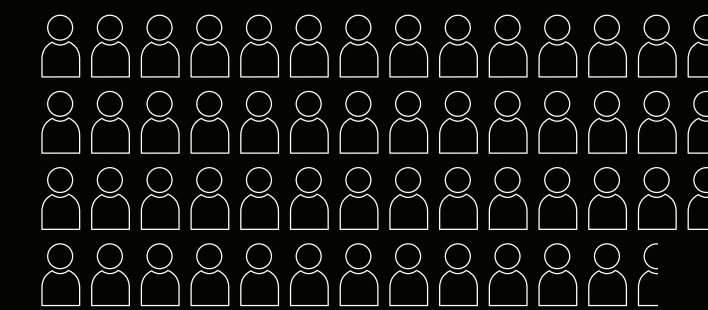


5 Bilangan jam berbayar sebulan setiap ahli untuk aktiviti ERG

108% Peningkatan dalam keahlian ERG



54,601 Peserta dalam latihan sekutu rangkuman



👤 = 1,000 Ahli Pasukan

\$500,000 Jumlah amaun yang diberikan oleh Yayasan Micron kepada badan amal yang dipilih oleh ERG pada TK21

Sepuluh ERG Micron*

- 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

[Ketahu lebih lanjut](#)

* Komuniti ERG kita dengan bangganya memasukkan ahli kumpulan dan sekutu mereka

ERG AAPIN Baharu

Orang Asia Amerika ialah kumpulan kaum atau etnik utama yang paling pesat berkembang di AS, dengan lebih 20 juta orang Asia, menurut [Pusat Penyelidikan Pew](#). Hampir kesemuanya menjejak asal usul mereka ke 20 negara di Asia Timur dan Tenggara serta benua kecil India.

Pada TK21, ahli komuniti orang Asia Amerika dan penduduk Kepulauan Pasifik serta sekutu mereka telah berkumpul untuk membentuk ERG ke-10 Micron, iaitu Rangkaian Penduduk Pulau Pasifik dan Orang Amerika Asia (AAPIN). Matlamat mereka adalah untuk meningkatkan kesedaran tentang jenayah kebencian yang ditujukan kepada ahli komuniti ini, terutamanya semasa pandemik COVID-19 dan stereotaip tidak adil yang dialami oleh komuniti ini selama beberapa abad, yang

telah menyumbang kepada diskriminasi, termasuk Akta Pengecualian Orang Cina (Chinese Exclusion Act) pada tahun 1880an dan pemenjaraan orang Jepun Amerika semasa Perang Dunia II.

Pada masa yang sama, komuniti AAPIN telah membuat banyak sumbangan kepada Amerika menerusi kerja keras, kreativiti dan kepintaran ahlinya. Anda boleh melihat sumbangan warga AAPIN dalam bidang kesenian, sains dan perdagangan di seluruh Amerika Syarikat. Ahli pasukan ini juga membantu menaja [Bulan Warisan Asia/Pasifik Amerika Micron yang pertama](#) pada bulan Mei.

Orang Asia Amerika adalah kumpulan kaum atau etnik utama yang paling pesat berkembang di AS, dengan lebih 20 juta orang Asia, menurut Pusat Penyelidikan Pew.



Memperkasakan ERG kita

Micron mengadakan Sidang Kemuncak Pemecut ERG tahunan yang pertama tahun ini untuk memperkasakan ERG agar dapat melakukan lebih banyak perkara. Hampir 500 pemimpin ERG dan penaja eksekutif di seluruh dunia menghadiri acara dua hari secara maya itu. Para peserta mempelajari bagaimana ERG dapat menyokong Micron, membangunkan kemahiran kepimpinan mereka dan mengembangkan kerjaya mereka. Mereka juga berkongsi amalan terbaik dan mempelajari model baharu untuk menyelaraskan ERG dengan perniagaan dengan lebih baik. [Ketahui lebih lanjut.](#)

Model 4C menyediakan panduan

Sidang kemuncak ini merupakan peluang bagi pemimpin ERG untuk berhubung, belajar dan berkembang. Semasa sidang kemuncak itu, Dr. Robert Rodriguez, pengasas dan presiden [Penasihat DRR](#) menerangkan Model 4C, iaitu model pengendalian ERG standard industri. Pemimpin ERG menggunakan model tersebut untuk membina objektif yang lebih disengajakan dan boleh diambil tindakan di sekitar budaya, kerjaya, komuniti dan perdagangan ke dalam rancangan perniagaan ERG mereka. 4C ini merangkumi semua bidang yang boleh dipengaruhi oleh ERG dengan ketara.

“Melalui persidangan kemuncak ini, kita sedar bahawa terdapat banyak lagi perkara yang dapat dilakukan dan ini memberi inspirasi kepada kita untuk membawa ERG ke tahap yang lebih tinggi,” kata Teddy Pramono, pemimpin global Mosaic yang berpangkalan di Singapura.

Semasa sidang kemuncak itu, para pemimpin ERG serantau dan global telah dipilih dan diumumkan. Pemimpin ini membantu menyelaraskan aktiviti ERG dengan Model 4C. Mereka mengetuai pembangunan pelan hala tuju strategik dua tahun dan membentangkannya kepada jawatankuasa pemandu dan CEO ERG kita. ERG terus berkongsi dan bertindak mengikut strategi tersebut. Yang berikut ialah dua contoh:

- ERG Capable mengenal pasti enam projek global yang sejajar dengan Model 4C. Ahli-ahlinya bekerjasama dengan pasukan kemudahan pusat untuk membangunkan pelan pembangunan dan belanjawan yang terangkum untuk projek kebolehcapaian. Mereka mengetuai usaha untuk menambah kapsyen tertutup pada mesyuarat Zoom untuk orang yang cacat pendengaran. Dan mereka menyediakan arahan langkah demi langkah dalam talian untuk membantu ahli pasukan melaraskan penapis warna komputer mereka untuk meningkatkan kontras dan menjadikan skrin lebih mudah diakses untuk orang yang rabun warna.
- Untuk menyokong rancangan perdagangan mereka, ahli ERG Rangkaian Pekerja Kulit Hitam dan PRIDE+Sekutu bekerja melalui pasukan perolehan Micron untuk memulakan mesyuarat pertama mereka dengan Majlis Pembangunan Pembekal Minoriti Kebangsaan dan Dewan Perniagaan Gay & Lesbian Kebangsaan masing-masing, iaitu organisasi yang memajukan peluang perniagaan untuk perusahaan perniagaan minoriti yang diperakui. Meningkatkan [kepelbagaian pembekal](#) ialah salah satu daripada enam komitmen DEI Micron.

“Melalui persidangan kemuncak ini, kita sedar bahawa terdapat banyak lagi perkara yang dapat dilakukan dan ini memberi inspirasi kepada kita untuk membawa ERG ke tahap yang lebih tinggi.”

— *Teddy Pramono,*
pemimpin global Mosaic yang berpusat di Singapura

Micron memperkasakan ERG untuk melakukan kebaikan

Pada tahun lepas, ERG Micron membantu Yayasan Micron memutuskan cara menyokong komuniti yang kurang diwakili yang terjejas teruk oleh pandemik COVID-19. Berdasarkan kejayaan itu, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra mengumumkan bahawa Yayasan Micron akan memberikan sumbangan sebanyak \$50,000 kepada setiap 10 ERG Micron untuk diagihkan kepada badan amal melalui inisiatif yang dipanggil Cabaran Geran ERG.

Cabaran pertama ini memperkasakan ERG kita untuk menguruskan sumber dan pelaburan bagi meningkatkan lagi komuniti tempat ahli pasukan tinggal dan bekerja. Mereka mengagihkan [\\$500,000 ke seluruh 19 badan bukan untung](#). Sembilan daripada 10 ERG kita mengambil bahagian melalui platform sumber khalayak kita, Spark, untuk memilih organisasi bukan untung. Setiap ERG mencalonkan dan mengundi satu atau dua organisasi tidak berkeuntungan yang sejajar dengan matlamatnya, Model 4C dan teras Yayasan Micron mengenai pemberian. ERG terbaharu, AAPIN, dibentuk semasa cabaran ini, tepat pada masanya untuk memilih organisasi tidak berkeuntungan yang dikehendakinya juga.

“Menyokong organisasi dan warga dalam komuniti setempat melalui usaha dermawan merupakan bahagian penting tentang kita sebagai syarikat dan saya sangat berbangga dengan perkongsian baharu ini dengan ERG kita,” Ketua Pegawai Warga Kerja Micron April Arzen.

Micron komited kepada kejayaan ERG

Sidang Kemuncak Pemecut ERG menggambarkan bahawa usaha ERG kita boleh mengambil masa yang lama dengan ramai ahli menggunakan masa peribadi mereka untuk menyumbang kepada kejayaan ERG mereka. Oleh yang demikian, kita mengumumkan bahawa ahli ERG boleh menggunakan masa kerja mereka sehingga lima jam sebulan untuk memberi tumpuan kepada program ERG. Permulaan sederhana ini menunjukkan pemahaman Micron tentang semangat ahli ERG terhadap usaha mereka untuk mewujudkan syarikat yang terangkum *untuk semua*.

Organisasi tidak berkeuntungan yang berikut telah dipilih untuk menerima geran cabaran:

ERG	Organisasi	Amaun
Rangkaian Penduduk Pulau Pasifik dan Orang Amerika Asia (AAPIN)	Pusat Media Orang Amerika Asia	\$20,000
	Penyokong Wanita Imigran Asia	\$30,000
Rangkaian Pekerja Kulit Hitam (BEN)	Black Girls Code	\$50,000
	Perikatan Palsi Serebrum Singapura (CPAS)	\$25,000
Capable	Perikatan Nasional tentang Penyakit Mental (National Alliance on Mental Illness, NAMI)	\$25,000
	Ayuda	\$25,000
Profesional Hispanik Micron (MHP)	Yayasan Biasiswa Orang Latin Idaho (Idaho LSF)	\$25,000
	Days for Girls	\$25,000
Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN)	Hagar Singapore Limited	\$25,000
	Yayasan Smile Always	\$20,000
Profesional Muda Micron (MYP)	World Central Kitchen	\$30,000
	Persatuan Pendakwah Muslim Singapura (JAMIYAH)	\$30,000
Mosaic	Peace Winds Japan	\$20,000
	Persatuan Talian Penting Tongzhi (LGBT) Taiwan	\$25,000
PRIDE+Sekutu	Pusat Komuniti	\$25,000
	Blossom Seeds	\$30,000
Pelantikan Tetap dan Berpengalaman di Micron (TE@M)	La Locanda Di Emmaus	\$20,000
	Neptune Warrior	\$15,000
ERG Veteran (VERG)	Serve Our Willing Warriors	\$35,000

Usaha global

Matlamat kita untuk mewujudkan tempat kerja yang lebih pelbagai serta terangkum dan bersifat global. Usaha menggalakkan kesamaan jantina, pengembangan kerjaya, peluang untuk orang dengan ketidakupayaan dan kumpulan bakat yang dipertingkatkan di seluruh dunia. Yang berikut ialah contoh usaha DEI global yang kita sedang laksanakan.

Bersedia dan Berkeupayaan, China

Untuk menyediakan pelajar universiti yang dengan ketidakupayaan dengan kerjaya yang berteknologi tinggi, Micron Shanghai merancang program Career Angel, yang dilancarkan pada bulan Oktober. Para pelajar mengikuti kelas yang menumpukan kepada STEM, termasuk beberapa kelas yang khusus tentang teknologi DRAM. Mereka juga mempelajari etika di tempat kerja, memperoleh kemahiran untuk sesi temu duga dan menyertai program bimbingan. Untuk menyokong dan menyediakan peningkatan bilangan ahli pasukan dengan ketidakupayaan yang dijangka diambil bekerja pada masa hadapan, ahli pasukan Xi'an membentuk cawangan ERG Capable yang baharu.

Pengurangan dalam prasangka terhadap jantina, Eropah

Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN) mengetuai beberapa inisiatif untuk mengurangkan prasangka, membentuk sekutu rangkuman dan memajukan objektif DEI di seluruh rantau ini. Di Itali, ERG mengadakan bengkel “Siapakah yang

Takutkan Prasangka?” untuk memberi panduan cara mengenali dan mengatasi prasangka jantina. Ia juga menyokong projek perintis Program Bimbingan Wanita Global dengan Politecnico of Milano untuk mempromosikan Micron sebagai majikan terkemuka yang aktif dalam budaya kepelbagaian dan rangkuman serta membantu pelajar wanita supaya bersedia untuk masa depan profesional mereka. [Program Bimbingan Wanita Micron](#) dilancarkan secara global pada TK21. Dilancarkan secara lebih meluas di Eropah, MWLN mengadakan makan tengah hari tidak rasmi untuk program sekutu rangkuman bagi membincangkan objektif DEI dan cara MWLN dapat memenuhinya.

Rangkuman LGTBQ+, India

Untuk menyokong usaha rangkuman di tempat kerja LGTBQ+ global kita, Micron India memperluaskan perlindungan insurans kepada rakan kongsi domestik, menambah bilangan tandas neutral jantina dan mengadakan acara secara maya untuk Hari Antarabangsa Menentang Homofobia, Transfobia dan Bifobia. Buat pertama kalinya, India menaikkan bendera Pride pada bulan Jun lalu untuk meraikan Bulan Pride. Sepanjang usaha ini, keahlian cawangan PRIDE+Sekutu meningkat kepada 250 ahli. Matlamat cawangan India PRIDE+Sekutu yang seterusnya adalah untuk membentuk Indeks Kesamaan Tempat Kerja India (India Workplace Equality Index), suatu kaji selidik khusus untuk India bagi mengukur kemajuan rangkuman LGTBQ+ di tempat kerja.

Matlamat kita untuk mewujudkan tempat kerja yang lebih pelbagai serta terangkum dan bersifat global. Usaha menggalakkan kesamaan jantina, pengembangan kerjaya, peluang untuk orang dengan ketidakupayaan dan kumpulan bakat yang dipertingkatkan di seluruh dunia.

Hari Sindrom Down Sedunia, Jepun

Micron mengiktiraf Hari Sindrom Down Sedunia sebagai sebahagian daripada misinya untuk menghapuskan prasangka dan membina budaya rangkuman. Untuk meningkatkan kesedaran, cawangan Capable yang terletak di tapak Hiroshima meraikan hari tersebut selama seminggu. ERG tersebut mempamerkan gambar besar orang yang mengalami sindrom Down dan mengadakan jualan amal barangan yang dibuat oleh orang dengan ketidakupayaan dan berjaya dijual kepada 200 orang pembeli. Selain itu, lebih 400 ahli pasukan menghadiri seminar untuk berkongsi pengalaman keluarga yang membesarkan kanak-kanak sindrom Down. 150 ahli pasukan telah menderma sebanyak 2 juta yen kepada badan amal yang berkaitan melalui Micron Gives, dan Yayasan Micron turut menyumbang jumlah yang sama.

Sokongan untuk orang dengan ketidakupayaan, Singapura

Micron Singapura bekerjasama dengan beberapa organisasi untuk menawarkan peluang dan sokongan kepada orang dengan ketidakupayaan. Micron merupakan syarikat teknologi pertama yang menandatangani Ikrar Mendayakan Pekerja. Presiden Singapura Halimah Yacob memulakan ikrar tersebut untuk mewujudkan lebih banyak tempat kerja yang terangkum bagi orang dengan ketidakupayaan. Selepas menyertainya, Micron diberi penghormatan

untuk menerima kunjungan presiden pada bulan Jun. Semasa lawatannya, beliau bertemu dengan beberapa ahli pasukan Capable dan mempelajari cara aplikasi pintar Micron membolehkan ahli pasukan dengan kebolehan yang berbeza mencapai potensi penuh mereka.

Pencarian bakat di serata lokasi, Taiwan

Pengarah Perolehan Bakat Asia Utara, Milan Chang yakin bahawa lokasi Micron di Asia dapat mencipta budaya yang pelbagai dan terangkum dengan merekrut bakat antarabangsa. Oleh sebab itu, Micron Taiwan membuat carian bakat di universiti luar negara, terutamanya universiti di Hong Kong dan Filipina. Kita juga berinteraksi dengan pelajar asing yang menuntut di Taiwan, dengan perkongsian amalan bakat terbaik dan amalan kepelbagaian oleh pemimpin kita. Di SEMICON Taiwan 2020, iaitu pameran kedua terbesar di dunia untuk industri mikroelektronik, wakil Micron mengambil bahagian dalam panel tentang wanita dalam teknologi. Idea untuk meningkatkan kepelbagaian merentas industri semikonduktor telah dicetuskan dan dikongsi antara Micron dengan ahli panel lain.



Perayaan Keunikan

Perayaan akan lebih mengeratkan hubungan dan mewujudkan persefahaman bersama yang dapat membantu ahli pasukan berasa dihargai dan dihormati. Micron meraikan beberapa acara di seluruh dunia untuk mengiktiraf keunikan budaya di tempat ahli pasukan kita tinggal dan bekerja.

Bulan Warisan Asia/Pasifik Amerika

Pada bulan Mei, Micron meraikan Bulan Warisan Asia/Pasifik Amerika buat kali pertama. Dua acara utama telah diatur untuk menarik perhatian kepada sejarah AAPI dan sikap stereotaip berbahaya yang berterusan terhadap komuniti AAPI. Dua profesor Boise State University dan naib presiden perkongsian di [Asian Americans/Pacific Islanders in Philanthropy](#) berbincang tentang sumbangan penting daripada Orang Asia Amerika dan Penduduk Kepulauan Pasifik di AS serta layanan bermusuhan yang dialami oleh komuniti ini. Mereka juga bercakap tentang kepelbagaian meluas orang dan budaya yang termasuk di bawah kolektif AAPI, yang berasal daripada kira-kira 50 kumpulan etnik. Seorang pelakon, wartawan, Ketua Pegawai Eksekutif syarikat berita dalam talian Asia Amerika dan pengasas kumpulan yang membantu media dan hiburan memaparkan gambaran positif orang Asia telah bertemu untuk membincangkan stereotaip media terhadap komuniti AAPI dan usaha kumpulan ini untuk mengatasinya. Ahli pasukan Micron bergabung sebagai ahli komuniti dan sekutu AAPI untuk membentuk ERG ke-10 kita, [Rangkaian Orang Asia Amerika dan Penduduk Kepulauan Pasifik](#), sebagai respons

terhadap peningkatan keganasan yang dialami komuniti ini semasa pandemik COVID-19.

Bulan Sejarah Orang Kulit Hitam

Beberapa acara yang diadakan telah membantu Micron merenung dan meraikan sejarah rumit Orang Kulit Hitam Amerika. Sekumpulan panel doktor kulit hitam berbincang tentang vaksin COVID-19 dan pertimbangan uniknya dalam kalangan komuniti kulit hitam. Sekumpulan panel pegawai polis Kulit Hitam memberi tumpuan kepada persilangan antara pergerakan Black Lives Matter dengan penguatkuasaan undang-undang, manakala penulis Amerika dan aktivis keadilan perkauman Tim Wise bercakap tentang hubungan kaum di AS. Kita mengakhiri bulan sejarah ini dengan sambutan yang menampilkan Koir Injil Antara Agama Oakland.

Deepavali

Perayaan ini diraikan menerusi pelbagai tradisi yang berbeza di seluruh India, Deepavali (Diwali) — perayaan pesta cahaya masyarakat India, — merupakan salah satu cuti kelepasan utama dan terawal di negara tersebut. Dengan sokongan Mosaic ERG kita, ahli pasukan Micron daripada semua kepercayaan di seluruh dunia, dari India, Jepun, Taiwan, Singapura dan AS, meraikan perayaan ini bersama-sama. Pada TK21, ahli pasukan di Jepun mengambil bahagian dengan memakai pakaian tradisional, lukisan inai dan demonstrasi rangoli. Di Utah, ahli pasukan dan

keluarga yang berketurunan India memakai pakaian tradisional, mempersembahkan muzik dan tarian India serta menikmati makanan India.

Bulan Warisan Hispanik

Pada bulan September dan Oktober, Micron meraikan Bulan Warisan Hispanik dengan mengadakan beberapa acara, termasuk webinar yang memberi tumpuan kepada kesan tidak seimbang akibat pandemik COVID-19 terhadap komuniti Hispanik. Para peserta termasuk Eileen Ellsworth, presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Yayasan Komuniti bagi Virginia Utara; Amalia Brindis-Delgado, naib presiden bersekutu strategi dengan Hispanik dalam Filantropi; René David Mejía Quintana, timbalan konsul untuk Konsulat Mexico di Boise; dan José Vicenté Borjon, konsul Mexico di Utah. ERG Profesional Hispanik Micron juga menganjurkan pesta tarian Latin secara maya dengan Acara Gelombang Bunyi sebagai sambutan untuk menutup keraian ini.

Hari Orang dengan Ketidakupayaan Antarabangsa

Semasa sambutan Hari Orang dengan Ketidakupayaan Antarabangsa, ERG Capable Micron mengetuai perbincangan yang meraikan pelbagai cara yang dilaksanakan oleh Micron untuk mewujudkan tempat kerja yang lebih mudah diakses. Walaupun masih banyak yang perlu dilakukan, usaha Capable sepanjang tahun akan membantu kita semua mengatasi diskriminasi terhadap orang dengan ketidakupayaan.



Hari Belia Antarabangsa

Sebagai sebahagian daripada sambutan Hari Belia Antarabangsa, ERG Profesional Muda Micron India mengadakan acara hakaton yang disertai oleh lebih 100 ahli pasukan. Semasa acara itu, pengatur cara komputer dan pereka perisian bekerjasama dan mencipta penyelesaian teknologi untuk masalah yang sedia ada. Pemenangnya ialah ahli Pasukan 7: Rohitha Avvaru dan Sai Ajay Kumar, yang telah berjaya mencipta prototaip bot sembang yang boleh digunakan untuk memberikan maklumat berguna tentang pelbagai pertanyaan pengguna dalaman kepada Micron. Kotak sembang ini menjalankan perbualan pengguna bot yang cekap, yang turut mengautomatiskan pertanyaan berasaskan tindakan untuk membantu dalam merumuskan respons kepada soalan pengguna dalam bahasa ibunda mereka.

Mereka menghabiskan masa selama hampir tiga minggu, daripada pencetusan idea sehingga penyediaan prototaip. Hakim memilih pasukan berdasarkan pembentangan penyelesaian, kepentingan, kebolehskalaan, teknologi yang digunakan dan rangkuman nilai Micron.

Juneteenth

Untuk tahun kedua berturut-turut, Micron meraikan Juneteenth, juga dikenali sebagai Hari Kebebasan, dengan pelbagai acara yang memupuk refleksi diri. Kebanyakan acara ditaja oleh ERG Rangkaian Pekerja Kulit Hitam (Black Employee Network (BEN)) kita. Bendera BEN dikibarkan dan lampu merah, hitam dan hijau (warna BEN) dinyalakan di beberapa tapak kita. Kita turut mengajak perniagaan milik warga Kulit Hitam dan trak makanan hidangan Amerika Afrika untuk menyajikan makanan dan pencuci mulut di lokasi tertentu.

Sehari selepas Presiden Joe Biden menjadikan Juneteenth sebagai cuti persekutuan, Ketua Pegawai Warga Kerja Micron April Arnzen mengumumkan bahawa hari itu juga akan menjadi cuti berbayar Micron AS pada tahun 2022. “Meraikan Juneteenth di Micron bermakna kita mengiktiraf peristiwa lalu dan komited untuk lebih bertanggungjawab mewujudkan masa depan yang lebih terangkum,” katanya. “Inilah masa untuk meraikannya, namun ia juga masa untuk bermuhasabah, pendidikan dan komitmen yang diperbaharui demi kesamaan *untuk semua*.”

Bulan Pride

Semasa Bulan Pride, Micron menerangi dunia secara harfiah dan kiasan. Beberapa bangunan tampak ceria dengan pelbagai warna bendera Pride, yang turut dikibarkan dengan bangga di kampus kita di seluruh dunia, termasuk di tapak lima cawangan PRIDE+Sekutu baharu kita di Asia.

Salah satu peristiwa yang paling berkesan ialah penyertaan tiga ibu kepada kanak-kanak transjantina. Mereka berkongsi kisah tentang cara yang terbaik untuk menyokong anak-anak ini dalam perjalanan mereka. Melalui pengalaman mereka, ibu-ibu ini mendedahkan bagaimana mereka menjadi penyokong vokal untuk anak-anak mereka dan komuniti transjantina. Mereka juga bercakap tentang banyak undang-undang antitransjantina yang dibahaskan tahun ini dalam badan perundangan negeri AS. Di Taiwan, ahli pasukan mendengar ceramah yang mantap daripada Menteri Digital Audrey Tang, menteri bukan binari pertama dalam kabinet eksekutif tertinggi. Seorang anak yang genius, Tang memulakan syarikat beliau sendiri pada usia 15 tahun dan kini menerajui inovasi digital dan sosial pulau itu.

“Inilah masanya untuk perayaan, namun ia juga masa untuk bermuhasabah, pendidikan dan komitmen yang diperbaharui demi kesamaan *untuk semua*.”

— April Arnzen, Ketua Pegawai Warga Kerja Micron

Bulan Ramadan

Bagi menyokong ahli pasukan kita yang beragama Islam, Micron Singapura telah memperkenalkan bilik antara agama semasa bulan Ramadan dan merancang untuk menambah satu lagi bilik antara agama dan dapur halal di bangunan yang diperluaskan tapak itu pada TK22. Ahli pasukan dipelawa untuk mengetahui lebih lanjut tentang amalan agama Islam, seperti kepentingan bulan Ramadan dan perayaan Aidilfitri serta Aidiladha.

Selain itu, di tapak Micron Taiwan dan India, surau telah disediakan di semua bangunan utama. Perubahan ini membantu ahli pasukan menjadi lebih selesa berkongsi tentang agama dan perbezaan mereka dengan rakan sekerja. Anggota pasukan yang beragama Islam turut melancarkan sesi makan tengah hari sepanjang Ramadan yang memperkenalkan budaya Islam dan Islam kepada penduduk setempat. Ahli Mosaic ERG mengetuai perayaan merentas banyak tapak, menggalakkan pakaian tradisional India, persembahan muzik dan makanan, semestinya.

Hari Veteran

Untuk menghormati para veteran kita dan mengiktiraf Hari Veteran, Ahli Lembaga Micron Richard M. Beyer yang merupakan bekas anggota Marin, menyertai panel ahli pasukan kita daripada Kumpulan Sumber Pekerja Veteran (VERG) untuk membincangkan sumbangan kemahiran veteran kita kepada tenaga kerja, termasuk kepimpinan. Micron komited dan diiktiraf atas [inisiatif pengambilan veteran untuk bekerja](#). Panel ini juga membincangkan cara membantu veteran beralih daripada dunia ketenteraan kepada kehidupan awam. Selain itu, organisasi yang membantu

veteran mengatasi trauma yang mungkin dialami oleh mereka semasa berkhidmat, seperti program [Neptune Warrior](#), telah dikenal pasti.

Bulan Sejarah Wanita dan Hari Wanita Antarabangsa

Micron mengadakan beberapa acara yang mengiktiraf Bulan Sejarah Wanita di AS dan Hari Wanita Antarabangsa. Ketua Pegawai Warga Kerja April Arnzen mengalu-alukan pengarah wanita dari lembaga Micron untuk membincangkan perjalanan kepimpinan mereka, termasuk dalam membentuk sekutu, mencari mentor dan mengambil risiko. Ketua Pegawai Eksekutif dan Presiden Micron Sanjay Mehrotra mengetuai forum bersama-sama dengan Ketua Pegawai Eksekutif Arista Networks, Jayshree Ullal, mengenai perjalanan beliau daripada bidang kejuruteraan kepada pemasaran dan seterusnya kepada Ketua Pegawai Eksekutif. Naib Presiden Kanan Pembangunan Teknologi Naga Chandrasekaran menemu bual atlet Olimpik Alycia Montaño tentang nasihatnya untuk berkembang maju dalam kerjaya dan peranan keibuan.

Momen Micron

- [Micron Meraikan Pride di Seluruh Dunia](#)
- [Micron Mengiktiraf Hari Sindrom Down Sedunia](#)
- [Perbincangan Keadilan Sosial Bulan Sejarah Orang Kulit Hitam Bersama-sama dengan Tim Wise](#)
- [Micron Menghayati Bulan Warisan Asia/Pasifik Amerika](#)



Ruang *untuk semua*

Kita tahu bahawa usaha mewujudkan budaya terangkum adalah untuk manfaat kita semua, bukan hanya untuk ahli kumpulan yang kurang diwakili. Sekutu memainkan peranan penting dalam menggalakkan semua orang berasa dialu-alukan.

Latihan sekutu rangkuman

Micron ingin mewujudkan ruang *untuk semua* dengan membantu ahli pasukan memahami cara membuat semua orang berasa dialu-alukan — bukan sahaja melalui pembentukan rakan sekutu, tetapi melalui pembentukan rakan sekutu yang *aktif*. Oleh sebab itu, kita melabur dalam latihan sekutu dan menetapkan matlamat agar semua orang melengkapkan latihan ini menjelang akhir TK21. Ahli pasukan mempunyai pilihan sembilan versi latihan sekutu rangkuman — satu versi untuk setiap ERG (kerana ERG ke-10 kita, AAPIN, telah ditubuhkan pada lewat tahun fiskal kita). Latihan ini menggalakkan ahli pasukan untuk dimaklumkan tentang pembentukan rakan sekutu, mendengar kisah ahli kumpulan yang kurang diwakili dan mengetahui cara menyokong orang dalam komuniti tersebut.

Kita berjaya mencapai matlamat ini, dengan 99.9% daripada ahli pasukan telah melengkapkan sekurang-kurangnya satu sesi latihan sekutu. Pencapaian ini menunjukkan bahawa ahli pasukan kita memahami manfaat tenaga kerja yang pelbagai dan terangkum. Dan mereka

tidak berhenti di situ. Secara keseluruhan, lebih 54,600 ahli pasukan menyertai semua kursus latihan sekutu, bermakna hampir 12,000 daripada 43,000 ahli pasukan kita menghadiri lebih daripada satu latihan yang dikendalikan ERG untuk belajar cara menjadi sekutu *untuk semua*.

Sebagai tambahan kepada latihan, ahli pasukan boleh memuat turun Panduan Intervensi Sekutu/ Pemerhati. Panduan ini mengajar pasukan perkara yang perlu dilakukan jika mereka menyaksikan perlakuan tidak profesional atau keagresifan mikro di tempat kerja. Panduan ini menawarkan senario untuk perbincangan dan menggariskan teknik intervensi yang sesuai, termasuk masa yang sesuai untuk mencelah dan situasi yang mungkin lebih selamat untuk mengelakkan intervensi langsung dan mendapatkan bantuan tambahan.

Pemenang Anugerah Sekutu Rangkuman Global

Kita percaya bahawa adalah penting untuk mengiktiraf dan meraikan rakan sekutu yang berusaha keras dan meraih pencapaian di luar jangkaan. Itulah sebabnya kita mengiktiraf pemenang Anugerah Sekutu Rangkuman Global pada setiap suku tahun. Pada TK21, 26 ahli pasukan menerima penghargaan ini dan setiap nama pemenang diumumkan oleh eksekutif kita semasa mesyuarat dialog awam semua ahli pasukan. Yang berikut ialah contoh inisiatif rangkuman global yang memenangi anugerah:

- Pelaksanaan sistem yang pertama di Lehi, Utah dan kemudian secara global, untuk membantu ahli pasukan yang buta warna menggunakan alatan yang tersedia untuk semua orang
- Membangunkan program bimbingan di Xi'an, China
- Pemasangan tandas bebas halangan di Jepun untuk menyelesaikan isu kesulitan untuk ahli pasukan yang dengan ketidakupayaan
- Penghantaran pakej penjagaan kepada Warga Navajo, yang mengalami kadar penularan COVID-19 yang tinggi di AS.
- Menggalakkan inisiatif komuniti untuk kempen derma darah dan pengumpulan dana kesihatan di Itali
- Merangka kurikulum Micron untuk latihan sekutu rangkuman di seluruh dunia
- Menyokong kesamaan dan pemerksaan jantung dengan perkongsian kisah sekutu lelaki di Jepun tentang pembentukan rakan sekutu mereka



Hari Persefahaman

Kita mengambil bahagian dalam Hari Persefahaman, acara yang diwujudkan oleh [Ketua Pegawai Eksekutif Tindakan untuk Kepelbagaian & Rangkuman](#) untuk membantu menangani prasangka di tempat kerja dan masyarakat. Ketua Pegawai Eksekutif dan pemimpin daripada ratusan organisasi penandatanganan yang mengambil bahagian dalam perbincangan tentang banyak isu utama berkenaan topik seperti kaum, jantina dan seksualiti untuk memacu pemahaman dan penghayatan yang lebih mendalam terhadap perbezaan. Tema tahun ini, “Pembentukan Rakan Sekutu Rangkuman: Mencipta Ruang untuk Semua,” mencetuskan perbincangan dan acara yang unik di seluruh dunia. Ahli pasukan diberikan salinan Panduan Campur Tangan Sekutu/Pemerhati untuk mengadakan perbincangan kumpulan kecil tentang pembentukan rakan sekutu.

- Pejabat kita di China dan Taiwan mempelajari cara mencipta persekitaran yang terangkum untuk semua orang dari semua jenis neuro.
- Micron India membincangkan beberapa langkah untuk mengenal pasti dan mengelakkan prasangka tanpa sedar.
- Jepun meneroka keberanian untuk membawa diri kita yang sebenar ke tempat kerja. Selain berkongsi cerita, para peserta meninjau kajian kes yang menggalakkan dialog dua hala tentang cara menghormati budaya Jepun dan pada masa yang sama mempamerkan keberanian. Sesi itu berakhir dengan para hadirin komited untuk menjadi berani dan bersuara di tempat kerja bagi pihak komuniti yang kurang diwakili.
- Micron Malaysia mengadakan dua sesi Hari Persefahaman dalam bahasa Inggeris dan Melayu. Semasa dialog, ahli pasukan

menerangkan maksud rangkuman bagi mereka dan membincangkan halangan yang menghalang mereka, biasanya prasangka tanpa sedar dan cara untuk mengatasi halangan ini. Mereka juga sebulat suara komited terhadap tingkah laku yang terangkum pada masa hadapan. Siri dialog #Let'sTalkDEI bulanan dilancarkan untuk mendalami pemahaman mereka tentang mewujudkan budaya terangkum dalam Micron.

- Di Singapura, ahli pasukan membincangkan senario stereotaip yang sebenar. Ahli pasukan bercakap tentang menggunakan istilah neutral jantina dan meletakkan sifat bertanggungjawab terhadap diri sendiri, dengan menggambarkan keadaan stereotaip dan mengelakkannya.
- Di AS dan Eropah, Ketua Pegawai Warga Kerja Micron April Arnzen mengetuai sesi perbincangan hebat mengenai pembentukan sekutu dengan Rabbi Dan Fink, dari Jemaah Ahawath Bet Israel di Boise, Idaho dan Dr. Melina Abdullah, dari California State University. Kita juga mendengar perbincangan beberapa sekutu Micron, termasuk Jeremy Werner, naib presiden korporat dan pengurus besar Unit Perniagaan Storan; Mark Kiehlbauch, naib presiden Kejuruteraan Pembangunan Proses Memori Tidak Meruap; dan Giorgio Scuro, naib presiden Bahagian Automotif. Mereka berkongsi kisah mengenai perjalanan peribadi pembentukan rakan sekutu rangkuman. Arnzen berkongsi, baginya, mendengar kisah peribadi merupakan peringatan yang baik tentang makna sekutu rangkuman: keperluan untuk mendengar, belajar dan refleksi diri serta memahami diri sendiri.

Kita mengambil bahagian dalam Hari Persefahaman, acara yang diwujudkan oleh Ketua Pegawai Eksekutif Tindakan untuk Kepelbagaian & Rangkuman untuk membantu menangani prasangka di tempat kerja dan masyarakat.

Keadilan sosial *untuk semua*



Komitmen 4: Menyokong untuk kesamaan kaum dan LGBTQ+.

Majlis Keadilan Sosial Micron

Kita mewujudkan Majlis Keadilan Sosial untuk meneroka cara warga kerja, filantropi dan dasar kita dapat bekerjasama untuk memacu perubahan di seluruh dunia, bermula dengan keadilan perkauman dan hak LGBTQ+. Ahli majlis dari seluruh dunia akan memutuskan cara terbaik untuk menggunakan warga kerja dan sumber Micron untuk memperoleh kesan yang maksimum.

Dengan penumpuan kepada lima bidang utama, majlis itu telah pun mula membuat perubahan menerusi pencapaian yang berikut:

Kesamaan ekonomi

- Menyertai Dewan Perniagaan LGBT Kebangsaan, sebuah organisasi sokongan untuk memperluaskan dasar kontrak dan tanpa diskriminasi sektor awam di seluruh negara dan mengenal pasti peluang ekonomi
- Menyertai Gabungan Perniagaan Peluang Kedua Meja Bulat Perniagaan
- Menyertai Cabaran Pemberian AAPI Yayasan Asia Amerika dan Yayasan Micron menjanjikan dana sebanyak \$2 juta dalam tempoh lima tahun
- Menyertai Tent, iaitu komuniti yang terdiri daripada lebih 140 syarikat besar yang memanfaatkan operasi mereka untuk menyokong pelarian

Pendidikan dan kesamaan tempat kerja

- Menyertai Cabaran Perkongsian HBCU
- Mewujudkan perkongsian dengan Out & Equal untuk menyokong usaha rangkuman tempat kerja LGBTQ+ global
- Bekerjasama dengan pasukan program global Out & Equal untuk mengenal pasti peluang perkongsian untuk Micron memajukan usaha LGBTQ+ di India dan China

Kesamaan teknologi

- Melatih kakitangan polis dan perbandaran tempatan untuk menjadi pemimpin yang terangkum di tempat kerja dan dalam komuniti di Lehi, Utah dan Manassas, Virginia
- Bekerjasama dengan polis tempatan untuk memahami penjejakan data dan cara Micron boleh menyokong usaha tersebut
- Pembaharuan keadilan yang dipacu oleh data yang disokong, yang terkandung dalam Keadilan George Floyd dalam Akta Kepolisian (Policing Act)
- Menyokong konsep penembusan jalur lebar dan penggunaan yang terkandung dalam Akta Pemecutan Jalur Lebar Luar Bandar

Kesamaan sivik

- Berkongsi dengan PAC pekerja Micron, iaitu jawatankuasa bertindak politik, untuk menderma sebanyak \$100,000 kepada PAC yang menyokong calon kongres yang pelbagai dalam tempoh tiga tahun akan datang:
 - BOLD PAC (Hispanik/Latin)
 - Kokus Kulit Hitam Kongres
 - PAC Kesamaan (LGBTQ)
 - ASPIRE PAC (AAPI)
- Menandatangani Pernyataan Perniagaan Kempen Hak Asasi Manusia (Human Rights Campaign) Menentang Undang-undang Negeri AntiLGBTQ

Kesamaan persekitaran/kesihatan

- Menyediakan vaksin COVID-19 di tapak di AS dan India serta negara lain apabila tersedia
- Menyokong Akta Menghubung Semula Komuniti (Reconnecting Communities Act) dan Akta Pemecutan Tenaga Bersih dan Kelestarian (Clean Energy and Sustainability Accelerator Act)



“Di Micron, kita percaya dalam menyokong dan memimpin ke arah masa depan yang lebih baik dan adil *untuk semua*. Ini bermakna, bersuara apabila kita melihat ketidakadilan dan bertindak atas kata-kata itu untuk merealisasikan perubahan. Tahun lalu telah memberi peluang yang mencukupi kepada syarikat untuk berpendirian dalam isu ketaksaksamaan dan ketidakadilan di seluruh dunia. Saya berbangga dengan cara Micron dan ahli pasukan kita bertindak bersama-sama dengan rakan kongsi global untuk memperjuangkan dan memajukan hak asasi manusia dalam komuniti kita.”

— Naib Presiden Kanan Hal Ehwal Undang-undang, Penasihat Undang-undang dan Setiausaha Korporat Joel Poppen, pemilik eksekutif

Acara dan aktiviti keadilan sosial

Kita memperjuangkan — dan memajukan — hak asasi manusia di mana-mana tempat kita menjalankan perniagaan kerana itu merupakan perkara yang betul untuk dilakukan. Yang berikut ialah beberapa aktiviti terkini kita.

Hentikan kebencian AAPI

Micron telah mengadakan dialog awam dengan ahli pasukan sebagai gerak balas terhadap meningkatnya kebencian terhadap komuniti Orang Amerika Asia dan Penduduk Kepulauan Pasifik (AAPI). Dalam dialog awam itu, ahli pasukan AAPI berkongsi kisah kebencian dan keganasan yang di alami oleh mereka atau rakan dan ahli keluarga mereka. Micron telah menggariskan cara ahli pasukan boleh menawarkan sokongan. Yayasan Micron menyediakan geran sebanyak \$100,000 dan sumbangan sebanyak \$270,000 sebagai sokongan kepada dua organisasi ([Asian Americans/Pacific Islanders in Philanthropy](#) dan [Asian Americans Advancing Justice | AAJC](#)) melalui sumbangan ahli pasukan Micron yang dipadankan oleh yayasan.

Kemudiannya, beberapa ahli pasukan Micron mewujudkan ERG baharu, iaitu [Orang Amerika Asia dan Penduduk Kepulauan Pasifik \(AAPIN\)](#).

Sokongan LGBTQ+

Micron menandatangani [Pernyataan Perniagaan Kempen Hak Asasi Manusia Menentang Undang-undang Negeri AntiLGBTQ](#) di AS. Kita menjelaskan bahawa kita menentang undang-undang yang memudaratkan, yang bertujuan untuk mengehadkan akses individu LGBTQ+ dalam masyarakat. Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra turut mengambil bahagian bersama-sama dengan pemimpin Idaho yang lain dalam merangka surat terbuka sempena pengiktirafan Bulan Pride, yang menyokong hak yang saksama *untuk semua* pasukan Micron. Surat itu diterbitkan dalam [Idaho Statesman](#). Surat itu juga [dibaca dengan nyaring](#) oleh pekerja pelbagai syarikat yang menandatangani.

Micron akan terus memperjuangkan hak dan martabat ahli pasukan, baik dari segi dasar dan budaya kerja kita dan juga sebagai penyokong dalam komuniti kita. Mehrotra berkongsi pautan surat itu dengan ahli pasukan AS dan meminta semua untuk menyertai kita dan bertindak sebagai sekutu dengan ahli pasukan LGBTQ+ kita.



Solidariti dengan Myanmar

Semasa negara Myanmar mengalami keganasan politik, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra menyampaikan mesej yang jelas kepada ahli pasukan: Kepimpinan dan ahli pasukan Micron menyokong anda. Meskipun Micron tidak mempunyai operasi di Myanmar, ratusan ahli pasukan dari negara itu bekerja di tapak Micron di seluruh dunia. Sebagai sebahagian daripada gesaannya untuk solidariti, Mehrotra menggalakkan ahli pasukan untuk memberi sumbangan kepada mereka yang terjejas oleh keganasan dan menawarkan sumber tambahan kepada ahli pasukan dari Myanmar. “Tidak kira di mana-mana sahaja lokasi kita di bumi ini, kita adalah satu pasukan Micron. Dalam masa yang sukar begini, kita perlu yakin dengan nilai warga kerja kita, kekal bersatu dan saling menyokong antara satu sama lain,” katanya. Pasukan Micron Gives mengadakan kempen pemberian bersama-sama dengan [Save the Children](#) dan berjaya mengumpul lebih \$200,000. Save the Children memberikan sokongan kepada kanak-kanak dan keluarga di Myanmar yang tercedera akibat keganasan yang boleh membawa maut. Nilai sumbangan telah dipadankan dua lawan satu untuk semua sumbangan daripada ahli pasukan Micron dalam kempen ini.

Tindakan menentang fahaman antiYahudi

Pada Disember 2020, Micron bertindak pantas bersuara menentang vandalisme terhadap [Memorial Hak Asasi Manusia Anne Frank Idaho](#) di Boise, menerusi sumbangan derma Yayasan Micron sebanyak \$40,000 kepada [Pusat Hak Asasi manusia Wassmuth](#) dan [Dana Bantuan Orang Yahudi](#) untuk menunjukkan sokongan kita terhadap misi mereka. Untuk membantu memerangi serangan antiYahudi yang semakin meningkat di seluruh dunia, termasuk beberapa serangan yang sangat mengganggu di AS, pasukan Micron Gives juga mengadakan kempen pemberian untuk [Liga Antifitnah \(Anti-Defamation League, ADL\)](#) pada tahun fiskal 2021. Selain memantau insiden antiYahudi, ADL bekerjasama dengan komuniti Yahudi tempatan untuk berkongsi sumber dan amalan terbaik serta menyokong keselamatan dan kesejahteraan mereka. Yayasan Micron memadankan semua sumbangan ahli pasukan dalam kempen ini dengan dua lawan satu.

“Tidak kira di mana-mana sahaja lokasi kita di bumi ini, kita adalah satu pasukan Micron. Dalam masa yang sukar, kita perlu yakin dengan nilai warga kerja kita, kekal bersatu dan saling menyokong antara satu sama lain.”

— Sanjay Mehrotra, Presiden dan CEO Micron



Peluang *untuk* *semua*



Komitmen 5: Terlibat dengan institusi kewangan yang pelbagai untuk pengurusan tunai.

Menyokong institusi kewangan yang pelbagai

Pada tahun fiskal 2021 (TK21), kita komited untuk melaburkan peratusan daripada pelaburan tunai kita, berjumlah kira-kira \$280 juta, untuk diuruskan oleh institusi kewangan yang dimiliki oleh kumpulan yang kurang diwakili. Matlamat ini telah dilangkaui dengan nilai pelaburan yang mencapai \$300 juta. Pelaburan ini akan memberi kesan berganda kepada ekonomi komuniti

yang kurang diwakili. Mereka juga membantu dalam mempromosikan kepelbagaian di Wall Street. Pada TK22, kita akan meningkatkan pelaburan tunai kepada \$500 juta.

Selain itu, Micron mendapatkan firma pelaburan berprestasi tinggi dan pelbagai untuk menjadi sebahagian daripada kumpulan yang terdiri daripada lebih 20 bank pelaburan dan syarikat perkhidmatan kewangan yang mengendalikan tawaran hutang bernilai \$2 bilion kita pada TK22.

“Micron mendahului dengan tindakan dalam portfolio pelaburannya dan menangani keperluan kritikal dalam komuniti kita untuk kesamaan peluang ekonomi yang lebih baik.”

– R. Seelaus & Co., Inc., CEO Annie Seelaus

[Ketahuilah lebih lanjut](#)

\$200J

dalam bentuk pelaburan pendapatan tetap kepada Ramirez & Co. (milik warga berbangsa Hispanik)

\$50J

kepada R. Seelaus & Co. (milik wanita) untuk menyokong pemilikan rumah dalam komuniti yang kebanyakannya orang berkulit Hitam

\$50J

dalam pelaburan lain melalui Academy Securities (milik veteran kurang upaya) untuk menyokong pemilikan rumah dan perniagaan kecil dalam komuniti yang kebanyakannya orang berkulit Hitam



“Kita terus menggunakan kelebihan dan sumber kita untuk mewujudkan peluang ekonomi yang lebih besar dalam komuniti yang kurang diwakili. Kita telah meningkatkan pelaburan dalam perniagaan yang dimiliki oleh wanita, orang kulit berwarna dan orang dengan ketidakupayaan serta perbelanjaan kita dengan pembekal yang pelbagai. Usaha ini membantu memacu perubahan yang mendalam dan berkekalan dalam komuniti tempat kita tinggal dan bekerja — sejajar dengan visi kita untuk memperkayakan nilai kehidupan *untuk semua*. Meskipun kita telah mencapai kejayaan dalam bidang ini, kita sedar bahawa terdapat banyak lagi kerja yang perlu dilakukan pada tahun akan datang dan banyak pembelajaran yang perlu diterapkan.”

– Naib Presiden Eksekutif dan Ketua Pegawai Kewangan David Zinsner, pemilik eksekutif

Melabur dalam pelbagai perniagaan

[Micron Ventures](#), pasukan yang mengenal pasti dan mengatur pelaburan Micron dalam syarikat permulaan yang mengutamakan teknologi, serta melabur secara langsung dalam perniagaan milik minoriti. Pengumpulan modal boleh menjadi cabaran untuk mana-mana perniagaan. Namun begitu, ketidaksetaraan sosial dan penularan

pandemik yang berterusan meningkatkan cabaran kewangan bagi usahawan minoriti. Oleh yang demikian, Micron menyediakan geran perniagaan untuk menyokong usaha mereka dan mencipta peluang ekonomi yang lebih luas.



Tumpuan



Adapdix

Ditubuhkan pada 2015, [Adapdix](#) dengan pantas mencipta nama dengan mempelopori perisian perusahaan mudah suai yang mempercepatkan perjalanan transformasi digital. Dengan portfolio pelanggan Fortune 500 yang semakin meningkat, pemiliknya, Anthony Hill mengambil berat tentang dua perkara: terus memenuhi standard tinggi pelanggannya dan mampu berkembang sepantas hasrat syarikat ingin berkembang. Pelaburan daripada Micron Ventures membantu mengurangkan kebimbangan yang kedua.

Gambar: Anthony Hill, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Adapdix

Komitmen 6: Meningkatkan perwakilan dan perbelanjaan dengan pembekal yang pelbagai.

Mempelbagaikan rantai bekalan kita

Untuk mempercepatkan komitmen Micron terhadap kepelbagaian pembekal, pasukan perolehan kita menetapkan matlamat yang agresif pada tahun fiskal 2021 (TK21) untuk meningkatkan perwakilan dalam rantai bekalan dan menggandakan perbelanjaan tahunan kita dengan pembekal yang pelbagai menjelang

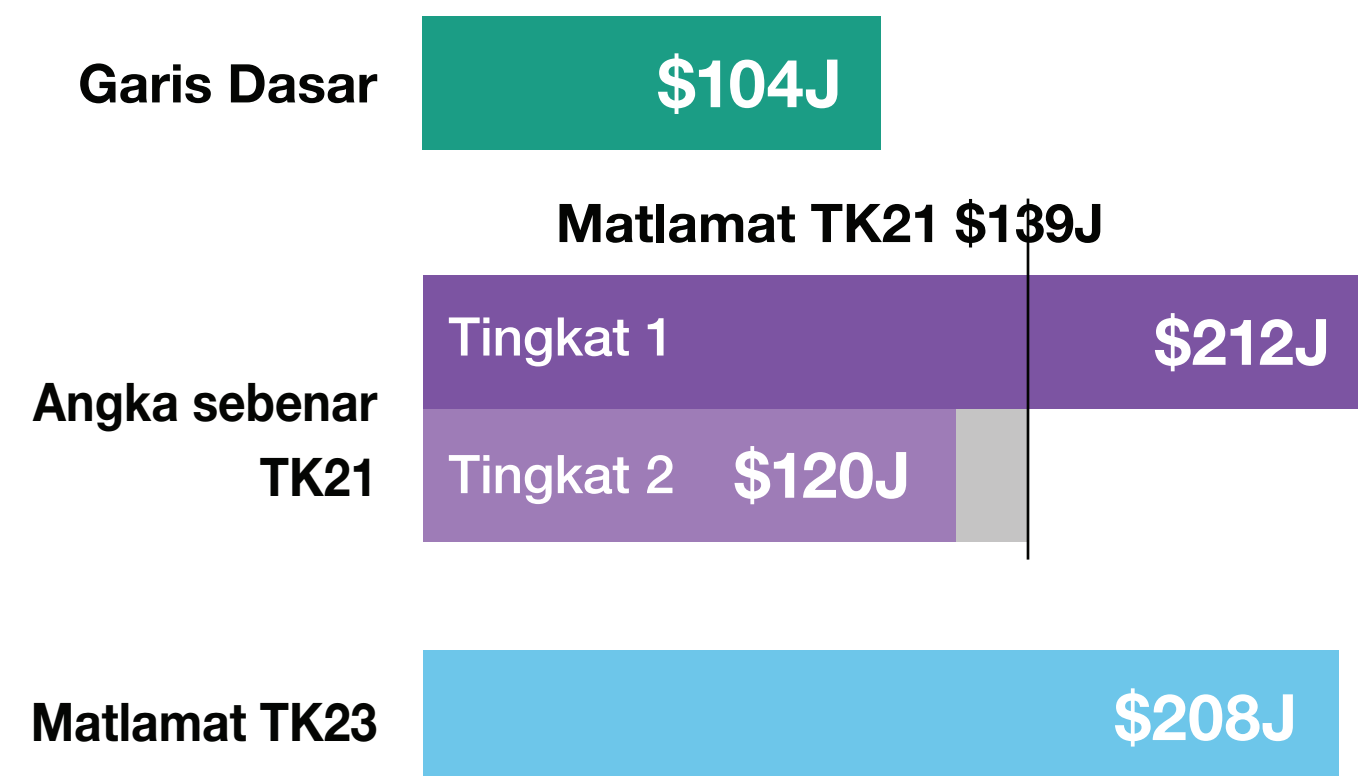
TK23. Kita menggunakan garis dasar TK20 kita sebanyak \$104 juta dalam perbelanjaan tahunan global dengan pembekal yang pelbagai untuk menetapkan sasaran untuk meningkatkan perbelanjaan tahunan kita dengan pembekal yang pelbagai kepada \$208 juta menjelang TK23.

Menerusi usaha yang dilaksanakan, pada TK21, kita telah meningkatkan perbelanjaan tahunan dengan pembekal yang pelbagai

kepada \$212 juta,¹ yang bukan sahaja melangkaui matlamat untuk tahun tersebut, malah matlamat kita yang dirancang untuk TK23. Kita menyaksikan peningkatan dalam perbelanjaan kita dengan pembekal yang pelbagai secara global dan khususnya dalam pasaran di luar AS. Selain itu, kita mengembangkan program pelaporan tingkat 2 dan mencatatkan tambahan sebanyak \$120 juta² dalam perbelanjaan tingkat 2 menerusi usaha ini.

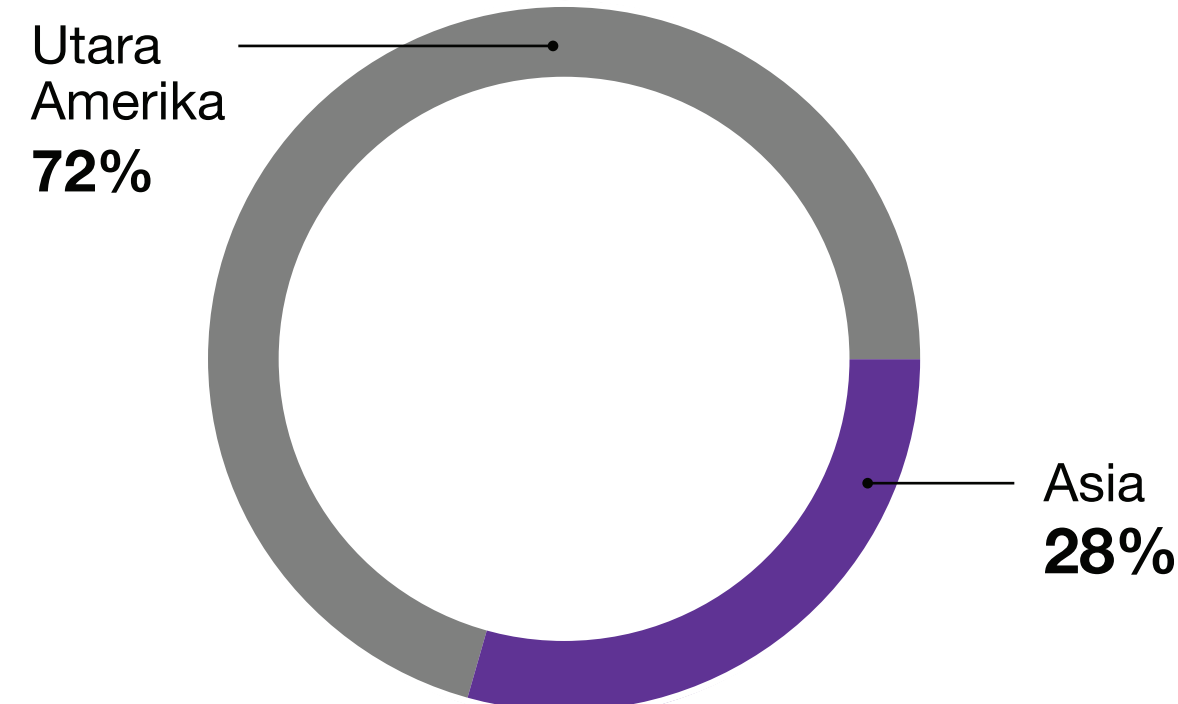
Kemajuan ke arah pencapaian matlamat

Perbelanjaan dengan pembekal yang pelbagai pada TK21³ (\$AS)



Perbelanjaan pelbagai tingkat 1 mengikut wilayah

Invois yang dibayar kepada pembekal yang pelbagai pada TK21 ((\$AS)



¹ Pembelian Micron dengan pembekal tingkat 1 yang pelbagai ("tingkat 1").

² Perbelanjaan pembekal Micron dengan pembekal yang pelbagai, yang berkaitan secara langsung dengan pesanan belian atau kontrak Micron, iaitu pembekal yang Micron mempunyai pengaruh atau kawalan operasi dalam syarikatnya ("tingkat 2").

³ Skop perbelanjaan: Perbelanjaan pembekal yang pelbagai tingkat 1 dan tingkat 2.



"Sebagai peneraju dalam industri semikonduktor, kita percaya bahawa kita mesti menyumbang ke arah pembentukan rantai bekalan masa depan iaitu rantai bekalan yang inovatif, berdaya tahan dan pelbagai. Program kepelbagaian pembekal Micron telah dibentuk pada TK19 dengan matlamat untuk membina perkongsian yang saling memberi manfaat dengan perniagaan yang majoriti pemiliknya ialah wanita, masyarakat yang kurang diwakili, orang dengan ketidakupayaan, ahli komuniti LGBTQ+ dan veteran, yang secara kolektifnya dikenali sebagai pembekal yang pelbagai. Perkongsian-perkongsian ini terbukti bermanfaat untuk mengukuhkan rantai bekalan dan komuniti kita. Mewujudkan peluang ekonomi untuk perusahaan dengan pemilik yang pelbagai, memberi kesan yang berkekalan kepada komuniti tempat kita tinggal, bekerja dan bermain."

— Naib Presiden Korporat dan Ketua Pegawai Perolehan Ben Tessone, pemilik eksekutif

Peluang untuk semua

Untuk mencapai matlamat kita, tumpuan diberikan kepada empat bidang pada TK21: melabur dalam alatan dan sumber, membina sokongan dan perkongsian industri kita, penglibatan dengan pembekal dan mengukuhkan budaya penyumberan yang terangkum di Micron.

Tatkala kita memandang ke hadapan kepada TK22, kita komited untuk meneruskan momentum yang telah diraih pada tahun lepas. Kita telah menetapkan matlamat dalaman yang bercita-

cita tinggi untuk perolehan global merentas semua bahagian kategori. Sebagai sebahagian daripada program kita, perancangan turut dibuat dalam pelaburan sumber dalaman untuk memperkasakan pasukan kita bagi mencipta peluang untuk pembekal yang pelbagai, memberi tumpuan kepada usaha memperkukuh perkongsian kita dengan organisasi dalaman dan luaran untuk memacu perubahan dan membina amalan terbaik untuk

memajukan kepelbagaian pembekal dalam kalangan pangkalan asas bekalan kita dan dalam lingkungan industri semikonduktor. Dengan perluasan kumpulan pembekal yang berpotensi, kita menggalakkan pembangunan dan persaingan, yang meningkatkan kualiti dan kos, sekali gus mencetuskan perspektif unik dan pemikiran inovatif.

Pengembangan program Micron

Alat & Sumber: memudahkan pengenalan pembekal yang pelbagai

- Memasang pangkalan data pembekal yang pelbagai pihak ketiga
- Mempertingkatkan proses sesi suai tugas Micron dengan penunjuk kepelbagaian
- Mengembangkan himpunan pembekal yang pelbagai melalui mekanisme pendaftaran pembekal
- Membangunkan papan muka perbelanjaan pembekal yang pelbagai

Sokongan & Perkongsian Industri: menyokong kesan yang saksama dan pemerksaan ekonomi

- Majlis Pembangunan Pembekal Minoriti Kebangsaan
- Dewan Perniagaan Gay dan Lesbian Kebangsaan
- WEConnect International
- Kumpulan kerja Kepelbagaian Pemilikan Pembuatan SEMI

Penglibatan Pembekal: menunjukkan komitmen bersama

- Jangkaan pelaporan tingkat 2 yang diperluaskan
- Menggabungkan penilaian program kepelbagaian ke dalam kad skor prestasi tahunan pembekal

Budaya Rangkuman: memacu kesedaran dan kebertanggungjawapan

- Kebertanggungjawapan di semua peringkat
- Laporan kemajuan bulanan kepada pihak berkepentingan
- Kerjasama dengan pasukan kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) dan kelestarian
- Rangkuman dalam Rangkaian Juara Perolehan Global
- Perluasan kumpulan sumber pekerja (ERG) dan kumpulan pentadbiran eksekutif



Micron Gives

A young woman with long dark hair, wearing a white shirt and blue overalls, is focused on working with a pair of scissors on a cardboard project. A young man with curly brown hair, wearing a red t-shirt, is leaning in and looking intently at her work. They are both sitting at a table, and the project they are working on appears to be a small mechanical or structural device made of cardboard, with a yellow ball and some black components visible. The background is a simple, bright indoor setting.

Micron Gives

Program Micron Gives, menggandingkan sumbangan Yayasan Micron dengan sumbangan dan kesukarelawanan ahli pasukan Micron, boleh dirasai di seluruh dunia. Micron dan ahli pasukan kita tampil untuk komuniti kita, seperti yang ditunjukkan lebih daripada 47% ahli pasukan Micron yang mendermakan masa atau wang mereka kepada organisasi tidak berkeuntungan melalui Micron Gives pada tahun ini. Semasa tahun fiskal Micron 2021 (TK21), Yayasan Micron mengagihkan geran sebanyak \$7.27 juta ke seluruh dunia, menyasarkan akses yang saksama kepada pendidikan sains, teknologi, kejuruteraan dan matematik (STEM) serta keperluan asas manusia. Selain itu, yayasan itu menyediakan lebih \$4.3 juta dalam bentuk hadiah padanan dalam tempoh masa tersebut.

Micron dan Yayasan Micron menyediakan sokongan kewangan kepada beberapa organisasi dan tujuan tahun ini. Yang berikut ialah beberapa sorotan sokongan kita:

\$10,000

untuk membentuk Dana Micron bagi Kesaksamaan, Kepelbagaian dan Rangkuman di Kolej Komuniti Salt Lake. Dana itu akan menyokong pusat Keadilan, Kesaksamaan, Kepelbagaian dan Rangkuman untuk Transformasi Sosial (JEDI4ST) dan menunjukkan komitmen kita kepada DEI dalam komuniti bersama kita.

Menjanjikan dana \$2J

selama lima tahun, menyertai Cabaran Pemberian Orang Asia Amerika dan Kepulauan Pasifik (AAPPI) untuk menghentikan kebencian terhadap komuniti-komuniti ini, dengan kerjasama Yayasan Asia Amerika.

\$100,000

kepada Boise State University untuk menyokong Akademi Micron untuk Kepimpinan Terangkum.

Mengumpulkan dana sebanyak \$32,685

menggunakan kempen padanan dua lawan satu untuk Liga Antifitnah untuk melawan lonjakan fahaman antiYahudi di seluruh dunia.

Mengumpulkan dana sebanyak \$365,000

untuk menyokong penjagaan kesihatan, ketekjaman makanan dan jurang pendidikan di India, akibat penularan COVID-19.

\$20,000

kepada Pusat Hak Asasi Manusia Wassmuth Boise (terletaknya Memorial Anne Frank Hak Asasi Manusia Idaho) selepas berlakunya vandalisme.

\$20,000

kepada Dana Bantuan Orang Yahudi Idaho.

\$250,000

untuk membantu pusat kesihatan tidak berkeuntungan dalam komuniti AS menerusi pelancaran pemberian vaksin kepada komuniti dengan tahap kemiskinan yang tinggi dan memerangi keraguan mengenai vaksin.

\$112,048

untuk program ketidakupayaan di Singapura, termasuk SG Enable untuk rangkuman digital dan Majlis Sukan Kurang Upaya Singapura dan Olimpik Khas untuk program rangkuman fizikal dan sosial.

Ahli pasukan bermurah hati menyumbangkan wang, cuti rehat, potongan gaji dan mata Bravo! lebih

\$800,000

telah dikumpulkan untuk Dana Bantuan Ahli Pasukan.

Membantu memerangi lonjakan kes COVID-19 di India dengan menyediakan geran dan hadiah padanan dua lawan satu dengan jumlah keseluruhan sebanyak

\$839,000

Memadankan jumlah sumbangan ahli pasukan dua lawan satu kepada Save the Children untuk membantu kanak-kanak dan keluarga di Myanmar yang telah terjejas oleh keganasan.

Sebanyak \$217,014 telah dikumpulkan

Anugerah dan perkongrsian

A woman with long, wavy blonde hair is shown in profile, looking upwards and to the right. She is illuminated by vibrant blue and purple stage lights, creating a dramatic and celebratory atmosphere. The background is dark with out-of-focus light sources, suggesting a concert or event setting.

Anugerah dan perkongsian

Komitmen berterusan kita terhadap kepelbagaian, kesamaan dan rangkuman (DEI) dicerminkan dalam anugerah yang diterima dan perkongsian yang kita bangunkan. Kita berbangga dengan usaha global yang kita laksanakan, kerana kita memberi kesan kepada komuniti setempat yang menerima perkhidmatan kita.

Yang berikut ialah beberapa sorotan pengiktirafan.

Tempat hebat untuk bekerja di dunia

Semua tapak Micron yang layak telah diperakui oleh atau disenaraikan dalam senarai yang disusun oleh Institut Great Place to Work (GPTW). Jerman, Jepun dan Taiwan buat kali pertamanya memasuki senarai tempat kerja terbaik di negara mereka, bersama-sama dengan negara China, Itali dan Singapura yang tersenarai sekali lagi. Micron juga disenaraikan antara salah satu daripada tempat kerja yang terbaik di Asia dan tempat kerja yang terbaik dalam sektor pembuatan dan pengeluaran di AS.

Micron merupakan majikan pilihan terbaik untuk graduan kolej yang mencari pekerjaan. Kita menduduki tempat ke-21 dalam senarai Majikan Terbaik Forbes untuk Graduan Baharu dan pada kedudukan kesembilan dalam penarafan kaji selidik majikan siswazah 2021 di Singapura dan kita dipilih sebagai Majikan Siswazah Terbaik 2021 di China. Kita juga melonjak 200 tempat dalam senarai Majikan Terbaik Amerika Forbes untuk Kepelbagaian 2021.

Tempat kerja bebas halangan

Kita terus berusaha untuk menyingkirkan halangan kepada ketidakupayaan yang dapat dilihat dan tidak kelihatan serta memastikan amalan tanpa diskriminasi di tempat kerja. Kita berbesar hati menerima Anugerah Perbuatan Baik (Good Deeds Award) sebagai sebahagian daripada Anugerah Golden Wingspan 2020 untuk Orang Dengan Ketidakupayaan oleh Agensi Pembangunan Tenaga Kerja Kementerian Buruh di Taiwan. Pada April 2021, usaha kita turut diiktiraf oleh kerajaan bandar di Taiwan dengan Anugerah Penyesuaian untuk Orang Dengan Ketidakupayaan.

Pengiktirafan besar yang lain

- Menerima skor penilaian 100 skor — tertinggi — pada [Indeks Kesamaan Korporat Kempen Hak Asasi Manusia 2021](#)
- [Anugerah DivHERsity 2021](#) untuk amalan inovatif dalam pembangunan kepimpinan wanita (India)
- [Anugerah Rangkuman & Kepelbagaian Zinnov 2021](#) (Wanita)
- [Rakan Perniagaan Terbaik Amerika Utara 2020 DENSO: Anugerah Pemimpin Kepelbagaian](#)
- [Indeks Kesamaan Ketidakupayaan Disability:IN 2021](#)
- [Anugerah Perak 2021 untuk Strategi Kepelbagaian dan Rangkuman Terbaik](#) di majlis Anugerah Pengalaman Pekerja Malaysia anjuran Human Resources Online (Micron Malaysia)
- [Anugerah Kecemerlangan dalam Kepelbagaian Pembekal 2021 Cisco](#)
- [Anugerah Eightfold 2021 untuk DE&I](#)

Tumpuan

Pengiktirafan pemimpin Micron

Ramai pemimpin kita menerima penghargaan kerana memperjuangkan kepelbagaian dan rangkuman.



Rahil Hasan dan Cher Whee Sim telah dipilih oleh Persidangan Kepelbagaian & Kepimpinan Kebangsaan sebagai [Juara DEI 2021](#). Sim ialah naib presiden Perolehan dan Mobiliti Bakat Global Micron dan berkhidmat sebagai penaja tapak Singapura untuk kumpulan sumber pekerja (ERG) Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron. Ketika penganugerahan itu, Hasan berkhidmat sebagai ketua Memori Micron di Jepun. Beliau kini merupakan naib presiden Pembelajaran, Pembangunan dan Kesejahteraan dan merupakan penaja eksekutif bersama kumpulan sumber pekerja Capable Micron. Anugerah Juara DEI ini memberi penghormatan kepada para profesional yang bersemangat memberi sumbangan kepada bidang kepelbagaian dan rangkuman.



Sharmila Khan, rakan kongsi perniagaan global Micron India, telah tersenarai dalam [20 Teratas bagi Juara DivHERsity \(Perusahaan Besar\)](#) atas usaha beliau menjadikan Micron India tempat kerja yang mesra wanita.



Perkongsian strategik

- [ASPIRE PAC](#)
- [Institut Blue Sky](#)
- [BOLD PAC](#)
- [Meja Bulat Perniagaan](#)
- [Tindakan CEO untuk Kepelbagaian & Rangkuman](#)
- [Persekutuan Orang Kehilangan Upaya China](#)
- [Kokus Kulit Hitam Kongres](#)
- [Penasihat DRR](#)
- [Disability:IN](#)
- [PAC Kesamaan](#)
- [Perikatan Semikonduktor Global](#)
- [Sambutan Grace Hopper](#)
- [Cabaran Perkongsian HBCU](#)
- [INROADS](#)
- [Perundingan Jennifer Brown](#)
- [Dewan Perniagaan LGBT Kebangsaan](#)
- [Persatuan Kebangsaan Jurutera Kulit Hitam](#)
- [Out & Equal](#)
- [Majlis Pertubuhan Wanita Singapura](#)
- [Persatuan Jurutera Profesional Hispanik](#)
- [Persatuan Jurutera Wanita](#)
- [Perkongsian Khemah untuk Pelarian](#)
- [The Valuable 500](#)
- [Year Up](#)



Lampiran

Kamus data

Laporan ini merangkumi operasi Teknologi Micron di seluruh dunia. Data tenaga kerja adalah berdasarkan data jumlah kiraan pekerja global kita dengan perwakilan yang dicatatkan pada penghujung tahun fiskal 2021 (TK21). Peratusan yang ditunjukkan dibundarkan kepada titik perpuluhan pertama yang terdekat. Semua data diperoleh daripada sistem HRIS Micron dengan dua pengecualian: Data untuk orang dengan ketidakupayaan AS atau orang yang mengenal pasti dirinya sebagai LGBTQ+ adalah berdasarkan pelaporan sendiri menerusi kaji selidik Great Place to Work. Kategori bagi bangsa dan keetnikan di AS adalah mengikut takrifan yang digunakan dalam garis panduan pelaporan Peluang Pekerjaan yang Setara AS (EEO-1). Data termasuk semua ahli pasukan biasa tanpa mengira status cuti. Kontraktor dan pelatih dikecualikan. Data DEI telah disahkan oleh pasukan analitis warga kerja Micron dan kandungan telah disemak oleh [Teneo](#) serta pasukan kepelbagaian kewangan, undang-undang dan pembekal Micron.

Kita telah meminda beberapa takrifan data untuk TK21. Data yang kita laporkan untuk TK19 dan TK20 telah dikira semula menggunakan takrifan yang baharu.

Pada TK21, takrifan veteran AS telah diperluaskan untuk menyertakan kedua-dua veteran yang dilindungi dan tidak dilindungi. Pada TK20, data veteran AS kita diperoleh daripada sistem HRIS kita dan bukan daripada kaji selidik Great Place to Work.

Untuk tinjauan yang menyeluruh komitmen Micron terhadap alam sekitar, sosial dan kerajaan yang lebih luas, lihat [Fast Forward: Laporan Kelestarian 2021](#).

Metrik	Huraian
Tenaga kerja global	Jantina dan etnik bagi semua peringkat tenaga kerja.
Lembaga pengarah	Bangsa dan etnik ahli lembaga merangkumi Orang Asia, orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, dua atau lebih bangsa, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska, Orang Asli Hawaii atau Kepulauan Pasifik dan orang kulit putih. Dua atau lebih bangsa bermaksud seseorang yang mengenal pasti dirinya sebagai lebih daripada satu kategori yang berikut: orang kulit putih (bukan berketurunan Hispanik atau Latin), orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, Orang Asia, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska dan Orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik.
Naib presiden	Semua ahli pasukan dengan tahap struktur pekerjaan global (GJS) naib presiden.
Pemimpin kanan	Semua ahli pasukan dengan tahap struktur pekerjaan global yang setara atau lebih tinggi daripada pengarah, termasuk naib presiden.
Pemimpin	Semua ahli pasukan yang memimpin pasukan, termasuk pemimpin kanan dan naib presiden.
Teknikal	Semua ahli pasukan yang tanggungjawabnya merangkumi peranan teknikal atau yang menyelia pekerja yang berperanan teknikal.
Bukan Teknikal	Semua ahli pasukan yang tanggungjawabnya merangkumi peranan bukan teknikal atau yang menyelia pekerja yang bukan berperanan teknikal.
Peratusan global wanita secara keseluruhan	Golongan wanita bagi semua peringkat tenaga kerja.
Peratusan global wanita bidang teknikal	Golongan wanita bagi semua peringkat tenaga kerja dalam peranan teknikal.
LGBTQ+	Tenaga kerja AS yang secara sukarela mengenal pasti diri mereka sebagai gay, lesbian, biseksual atau transjantina.*
Veteran	Tenaga kerja AS yang secara sukarela mengenal pasti diri mereka sebagai veteran yang dilindungi atau tidak dilindungi.
Warga kerja dengan ketidakupayaan	Tenaga kerja AS yang secara sukarela mengenal pasti diri mereka sebagai mengalami sebarang masalah kesihatan fizikal, mental atau emosi yang kronik, penyakit atau ketidakupayaan yang lain.*
Bangsa/keetnikan di AS	Tenaga kerja AS yang secara sukarela mendedahkan bangsa atau etnik mereka sebagai Orang Asia, orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, dua atau lebih bangsa, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska, Orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik dan orang kulit putih. Dua atau lebih bangsa bermaksud seseorang yang mengenal pasti diri mereka sebagai lebih daripada satu kategori yang berikut: orang kulit putih (bukan berketurunan Hispanik atau Latin), orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, Orang Asia, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska dan Orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik.
Hispanik/Latin	Seseorang dari Cuba, Mexico, Puerto Rico, Amerika Selatan atau Tengah, atau budaya atau keturunan Sepanyol yang lain, tanpa mengira bangsa.
Orang Kulit Putih (bukan Hispanik/Latin)	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang asli Eropah, Timur Tengah atau Afrika Utara.
Orang Kulit Hitam	Seseorang daripada keturunan mana-mana kumpulan kaum kulit hitam di Afrika.
Penduduk Asal Hawaii atau Kepulauan Pasifik	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang di Hawaii, Guam, Samoa atau Kepulauan Pasifik yang lain.
Orang Asia	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang asli Timur Jauh, Asia Tenggara atau Benua Kecil India.
Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang asli Amerika Utara dan Selatan (termasuk Amerika Tengah) dan yang mengekalkan pertalian suku atau keterikatan komuniti.
Dua atau lebih bangsa	Seseorang yang mengenal pasti dirinya sebagai lebih daripada satu kategori yang berikut: kulit putih (bukan berketurunan Hispanik atau Latin), orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, orang Asia, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska, dan Orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik.
Pengambilan pekerja berpengalaman	Calon yang pernah bekerja dalam bidang kejuruteraan atau tahap profesional dan lebih tinggi.
Pengambilan kerja graduan lepasan kolej baharu	Calon yang tarikh tamat pengajian kolejnya lebih awal atau bersamaan dengan dua tahun daripada tarikh pelantikan mereka di Micron.
Kumpulan yang kurang diwakili	Micron mentakrifkan kumpulan yang kurang diwakili sebagai wanita dan orang dengan ketidakupayaan di seluruh dunia dan di AS, orang yang berkulit hitam, Hispanik/Latin, mempunyai dua atau lebih bangsa, Orang Asli Amerika atau Asli Alaska, Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik dan veteran. Dua atau lebih bangsa bermaksud seseorang yang mengenal pasti diri mereka sebagai lebih daripada satu kategori yang berikut: orang kulit putih (bukan berketurunan Hispanik atau Latin), orang Kulit Hitam, Hispanik/Latin, Orang Asia, Orang Asli Amerika atau Orang Asli Alaska dan Orang Asli Hawaii atau Penduduk Kepulauan Pasifik.
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	Seseorang yang mengenal pasti dirinya sebagai Orang Asli Alaska/Orang Asli Amerika atau Orang Asli Hawaii/Penduduk Kepulauan Pasifik.
Pengekalan	Mewakili peratusan ahli pasukan Micron yang dikekalkan oleh syarikat (hanya ahli yang berhenti kerja secara sukarela dikira untuk pengurangan).

* Ini ialah takrifan daripada Great Place to Work.

Kiraan pekerja mengikut rantau

	TK19	TK20	TK21
Asia	72%	71%	74%
Amerika	26%	27%	24%
Eropah	2%	2%	2%
Jumlah	100%	100%	100%

Pengekalan bakat daripada kumpulan yang kurang diwakili

	TK21
Orang Kulit Hitam (AS)	92.1%
Hispanik/Latin (AS)	93.8%
Veteran (AS)	93.1%
Warga kerja dengan ketidakupayaan (global)	91.8%
Wanita (global)	92.8%

Pengambilan pekerja global daripada kumpulan yang kurang diwakili

	TK20	TK21
Graduan kolej baharu	37.9%	45.2%
Pengambilan pekerja berpengalaman	28.2%	33.6%

Peratusan global wanita secara keseluruhan

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	71.2%	71.0%	69.7%
Wanita	28.6%	28.9%	30.3%
Tidak Diketahui	0.2%	0.1%	0.0%
Jumlah	100%	100%	100%

Wanita memegang peranan teknikal mengikut rantau

	TK19	TK20	TK21
Keseluruhan Micron	20.7%	21%	22.8%
China	23.1%	23.4%	26.2%
Eropah	15.2%	15.6%	16.6%
India	20.0%	25.2%	28.5%
Jepun	8.5%	11.1%	13.3%
Malaysia	23.6%	21.7%	25.7%
Singapura	30.3%	30.8%	31.4%
Taiwan	24.6%	24.1%	25.7%
Amerika Syarikat	14.0%	14.1%	15.4%
Jumlah	100%	100%	100%

Peratusan global wanita mengikut kumpulan

Lembaga pengarah

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	75.0%	62.5%	50.0%
Wanita	25.0%	37.5%	50.0%
Jumlah	100%	100%	100%

Naib presiden

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	86.8%	85.7%	83.2%
Wanita	13.2%	14.3%	16.8%
Jumlah	100%	100%	100%

Pemimpin kanan

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	87.4%	86.7%	85.1%
Wanita	12.6%	13.3%	14.9%
Jumlah	100%	100%	100%

Pemimpin

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	84.7%	83.3%	81.8%
Wanita	15.3%	16.7%	18.2%
Jumlah	100%	100%	100%

Teknikal

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	79.6%	78.9%	77.2%
Wanita	20.4%	21.1%	22.8%
Jumlah	100%	100%	100%

Bukan Teknikal

	TK19	TK20	TK21
Lelaki	43.6%	44.1%	44.4%
Wanita	56.4%	55.9%	55.6%
Jumlah	100%	100%	100%

Bangsa/keetnikan di AS secara keseluruhan

Keseluruhan

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	21.2%	23.0%	23.1%
Orang Kulit Hitam	2.7%	2.9%	3.2%
Hispanik/Latin	4.2%	4.5%	4.1%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.5%	0.4%	0.5%
Dua atau lebih bangsa	1.8%	1.9%	2.0%
Orang Kulit Putih	67.8%	65.4%	63.0%
Tidak Diketahui	1.7%	2.0%	4.0%
Jumlah	100%	100%	100%

Pemimpin

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	17.5%	20.4%	22.8%
Orang Kulit Hitam	1.7%	2.0%	1.9%
Hispanik/Latin	3.3%	3.3%	2.7%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.4%	0.3%	0.4%
Dua atau lebih bangsa	1.2%	1.3%	1.6%
Orang Kulit Putih	74.2%	70.4%	66.9%
Tidak Diketahui	1.7%	2.3%	3.6%
Jumlah	100%	100%	100%

Naib presiden

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	22.9%	26.3%	33.3%
Orang Kulit Hitam	1.4%	2.6%	2.2%
Hispanik/Latin	0.0%	1.3%	0.0%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.0%	0.0%	0.0%
Dua atau lebih bangsa	2.9%	2.6%	2.2%
Orang Kulit Putih	71.4%	65.8%	58.9%
Tidak Diketahui	1.4%	1.3%	3.3%
Jumlah	100%	100%	100%

Teknikal

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	22.9%	24.3%	24.2%
Orang Kulit Hitam	2.5%	2.5%	2.9%
Hispanik/Latin	4.1%	4.4%	4.1%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.4%	0.3%	0.5%
Dua atau lebih bangsa	1.7%	1.8%	1.9%
Orang Kulit Putih	66.7%	64.6%	62.2%
Tidak Diketahui	1.7%	2.0%	4.3%
Jumlah	100%	100%	100%

Pemimpin kanan

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	19.5%	24.6%	26.7%
Orang Kulit Hitam	0.6%	0.9%	0.6%
Hispanik/Latin	2.4%	2.8%	2.4%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.2%	0.2%	0.3%
Dua atau lebih bangsa	1.5%	1.4%	1.6%
Orang Kulit Putih	74.2%	68.0%	65.4%
Tidak Diketahui	1.7%	2.1%	3.0%
Jumlah	100%	100%	100%

Bukan Teknikal

	TK19	TK20	TK21
Orang Asia	11.9%	15.0%	16.1%
Orang Kulit Hitam	4.1%	5.2%	5.2%
Hispanik/Latin	5.2%	5.2%	4.5%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	0.8%	0.9%	0.8%
Dua atau lebih bangsa	2.2%	2.4%	2.6%
Orang Kulit Putih	74.4%	69.6%	68.2%
Tidak Diketahui	1.4%	1.6%	2.6%
Jumlah	100%	100%	100%

Kepersilangan jantina dan bangsa di AS

		TK19	TK20	TK21
Orang Asia	Lelaki	16.0%	17.2%	17.2%
	Wanita	5.2%	5.7%	5.9%
Orang Kulit Hitam	Lelaki	2.2%	2.4%	2.5%
	Wanita	0.5%	0.6%	0.7%
Hispanik/Latin	Lelaki	3.3%	3.5%	3.2%
	Wanita	0.9%	1.0%	0.9%
Bangsa/keetnikan lain yang kurang diwakili	Lelaki	0.4%	0.3%	0.4%
	Wanita	0.1%	0.1%	0.1%
Dua atau lebih bangsa	Lelaki	1.4%	1.5%	1.6%
	Wanita	0.4%	0.4%	0.4%
Orang Kulit Putih	Lelaki	57.3%	55.2%	52.9%
	Wanita	10.6%	10.2%	10.1%
Tidak Diketahui	Lelaki	1.4%	1.7%	3.5%
	Wanita	0.3%	0.3%	0.6%
Subjumlah	Lelaki	82.0%	81.8%	81.3%
	Wanita	18.0%	18.3%	18.7%
Jumlah		100%	100%	100%

Veteran AS

	TK19	TK20	TK21
Veteran	4.7%	5.9%	6.9%

Warga AS dengan ketidakupayaan dan LGBTQ+

	TK19	TK20	TK21
Warga kerja dengan ketidakupayaan	3.3%	7.2%	9.4%
LGBTQ+	2.4%	2.2%	2.7%

