

What makes us

Diversity
Equality
Inclusion

Micron



2023 年
DEI 报告



目录

3	是什么造就了 Micron	24	是什么让我们热忱专注	41	是什么让我们振奋精神
4	总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 寄语	25	致力于女性发展	42	建立多元化供应商生态系统
8	是什么让我们与众不同	26	培养 STEM 领域的女性和女孩	43	是什么让我们精诚合作
9	我们宏伟的 DEI 承诺	30	是什么让我们具有包容性	44	我们的战略合作伙伴关系
10	是什么让我们负重致远	31	我们的 10 个员工资源小组	45	是什么让我们成就斐然
11	我们的 DEI 数据	35	是什么让我们激动不已	46	我们的工作获得了全球奖项
14	是什么让我们革故鼎新	37	扩大对乡村和原住民社区以及残障人士的外联工作	47	奖项与合作伙伴关系
15	为全球扩展做好准备	39	是什么让我们勇往直前	48	附录
16	培养包容性战略合作伙伴关系	40	我们对多元化金融机构的投资	49	数据词库
17	提升大学合作伙伴关系			51	数据表
20	确定备选发展途径				

是什么造就了

Micron

Nicolas Soberanes
Micron 拉美裔人才





总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 寄语

逾 45 年来，Micron 一直是内存和存储解决方案领域的创新者。作为行业领导者，我们致力于坚持多元、平等和包容策略，从而提升竞争力、激发创新，并推进实现我们的企业使命。

自 2018 年以来，我们发布了年度 DEI 报告，分享我们在多元化和包容性核心举措方面取得的进展。今年的报告主题为“是什么造就了 Micron”，反映了我们的团队成员对建立包容性文化的承诺和贡献。这一包容性文化将使我们做好准备，以支持未来全球化、多元化和复杂化的团队组成，并实现丰富所有人生活的愿景。

在过去的一年里，内存和存储行业面临着公司历史上最为严峻的市场衰退。尽管如此，Micron 的全球卓越团队仍然保持严谨和专注，确保了我们在基础内存技术领域的持续领先地位，并扩大了

我们业界领先的产品组合。我们看到了广阔的未来发展前景，预计在未来数年内我们在生成式人工智能 (AI) 领域的进步将推动对内存解决方案的新需求。

我们始终坚定不移地建设包容性团队文化。我们拥有 10 个积极活跃的员工资源小组 (ERG)，成员人数逾 20,400 人，2023 财年该人数已超过全球员工总数的 47%。这些成员代表了各个领域，在公司内外发挥着大使的作用。他们代表着我们全方位的人才，既是来自各个层级的团队成员，也是 Micron 文化的核心和创新的驱动力。

我们认为，我们有责任以兼顾所有人的方式塑造所在行业。从提升供应商生态系统的多元化，到投资于包容性的科学、技术、工程和数学 (STEM) 教育，包容性价值观始终是我们开展业务的首要

考虑因素。我们很高兴能与大家分享，我们的社区投资和合作伙伴关系如何激发教师、家长和学生对 STEM 的热情，或许有一天，在我们行业建设的美好世界中，也会有他们的身影。

我们的行业需要更多技能型技术人员和工程人才，从而满足未来对半导体解决方案的需求。然而要找到这样的人才，我们必须消除在早期教育和劳动力发展阶段许多人面临的准入障碍。为此，我们在投资传统社区学院和大学之外，还投资了 K-12 STEM 教育。我们还提倡非传统的半导体职业发展途径，优先考虑乡村地区和弱势群体的参与。

我们与 Micron 基金会精诚合作，在全球范围内投资开展各种计划，为整个行业创造更多机会。这些计划包括扩大印度年轻女孩的 STEM 教育范

围，组建美/日半导体大学合作联盟（“UPWARDS for the Future”计划），以及推动与以下组织建立合作伙伴关系：专注于提高女性、拉美裔和黑人群众对工程学兴趣的组织。我们还合作创建了技能培养计划，为下一代半导体技术人员开辟新的发展途径。


虽然任重而道远，但我仍感到无比自豪，因为有多个致力于推进多元化和包容性的全球性组织对我们最近取得的进展表示了认可。

在 2023 财年，我们有许多值得一提的高光时刻。例如，在 Disability:IN 残障人士平等指数中获得了最高分——该指数是具有客观性、反思性和前瞻性的残障评级工具，旨在帮助企业推进包容性实践；我们在“最公正”企业榜排名中跃居第 10 位，这是在 Micron 历史上首次跻身前十名；

我们对 LGBTQ+ 包容性的承诺也获得了全球认可，连续三年在人权运动组织的企业平等指数中获得满分；我们在日本和印度的类似平等指数中分别荣膺金奖和银奖，并在 Out & Equal 会议上摘得桂冠——工作场所卓越 Outie 奖 (Workplace Excellence Outie Award)。

这些成果源于我们团队对多元化和包容性计划的坚定承诺。我们坚守责任心，因为我们相信这些计划对于吸引未来的员工队伍、开发未来的内存和存储解决方案至关重要。我们将继续努力推进 DEI 承诺，只要我们携手并进，就能大有可为。

通过种种努力，我们正在解锁数字经济，同时不让任何人掉队，由此形成了发展的土壤，造就了 Micron。



Sanjay Mehrotra
总裁兼首席执行官



“我们将 Micron 基金会的芯片夏令营等项目，扩展到乡村地区和美国以外的国家/地区，倡导所有人都有机会从事前途光明的 STEM 领域的职业。与此同时，我们的创新有赖于包容性文化，这种文化首先要求领导者做好准备，创造心理上感到安全的环境，在这种环境中，即使是最初级的团队成员也能有勇气挑战现状。这使得公司能够蓬勃发展，同时也造就了 Micron。”

April Arnzen

执行副总裁、首席人力资源官
兼 Micron 基金会主席

“我欣赏 Micron 的原因是，我们总是努力超越各种可能性。这就是为什么我们欢迎来自世界各地、各种背景和各种经历的人才。正是这种多元化的想法才能萌生精彩的创意，推动我们的创新。这使得公司能够欣欣向荣，同时也造就了 Micron。”

Fran Dillard

副总裁兼首席多元包容官



是什么让我们

与众不同

Cassidy Gehring
Micron 青年领袖会



我们宏伟的 DEI 承诺

我们的与众不同和鼓舞人心之处在于，我们持续践行宏伟的多元、平等和包容 (DEI) 承诺，这些承诺源自我们的价值观，并已融入经营之道。自 2020 年以来，我们的多元、平等和包容承诺始终是我们工作的基石。我们认为，当公司有意识地将 DEI 融入其经营之道中，就能提升公司的创新能力并创造包容性机会。在 2023 财年，我们将重点从六项承诺调整为五项承诺，使其更加简洁、更具影响力。我们的高管团队负责制定战略，并执行我们的宏伟承诺。

为践行 Micron 多元化承诺，公司不会因为以下特征而歧视任何员工、求职者、供应商、客户或顾客：种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、国籍、年龄、残疾、遗传信息或任何其他受法律保护的特征。此外，Micron 全心全意致力于采取积极行动，确保公司平等对待所有人，不区分种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同、国籍、年龄、残疾、遗传信息或任何其他受法律保护的特征。Micron 还致力于扩大人才招聘渠道，与教育机构和政府机构合作，并营造一种能让所有团队成员感受到包容性、吸引力和创新性的文化氛围。我们与金融机构合作，旨在拓宽弱势群体获得资本的渠道；此外，我们努力增加多元化供应商的合作渠道，以获得潜在的商业机会。但是，在就业选择、晋升或其他决策(包括与供应商有关的决策)方面，并未将我们宏伟的 DEI 承诺考虑在内。因为 Micron 绝不会在实现目标上妥协，坚持只雇用、晋升和留用特定职位的最佳人选，或选择最佳供应商或投资来满足我们的业务需求。

我们的 DEI 承诺

1

增加从非传统途径和弱势群体中的招聘人数

2

推动平等薪酬和包容的福利

3

倡导宣传并加强我们的包容性文化

4

与多元化金融机构合作开展现金管理

5

增加多元化供应商代表人数和支出



“Micron 正在打造前沿性的内存解决方案，推动世界向前发展，但我们也必须化解可预见的人才短缺困境，应对到 2030 年半导体行业规模将达到万亿美元的挑战。因此，我们必须努力与教育机构和政府机构建立更多的合作关系，并继续扩大我们的全球求职者人才库，培养多元化的卓越人才。”

Scott DeBoer
技术和产品执行副总裁

是什么让我们 负重致远

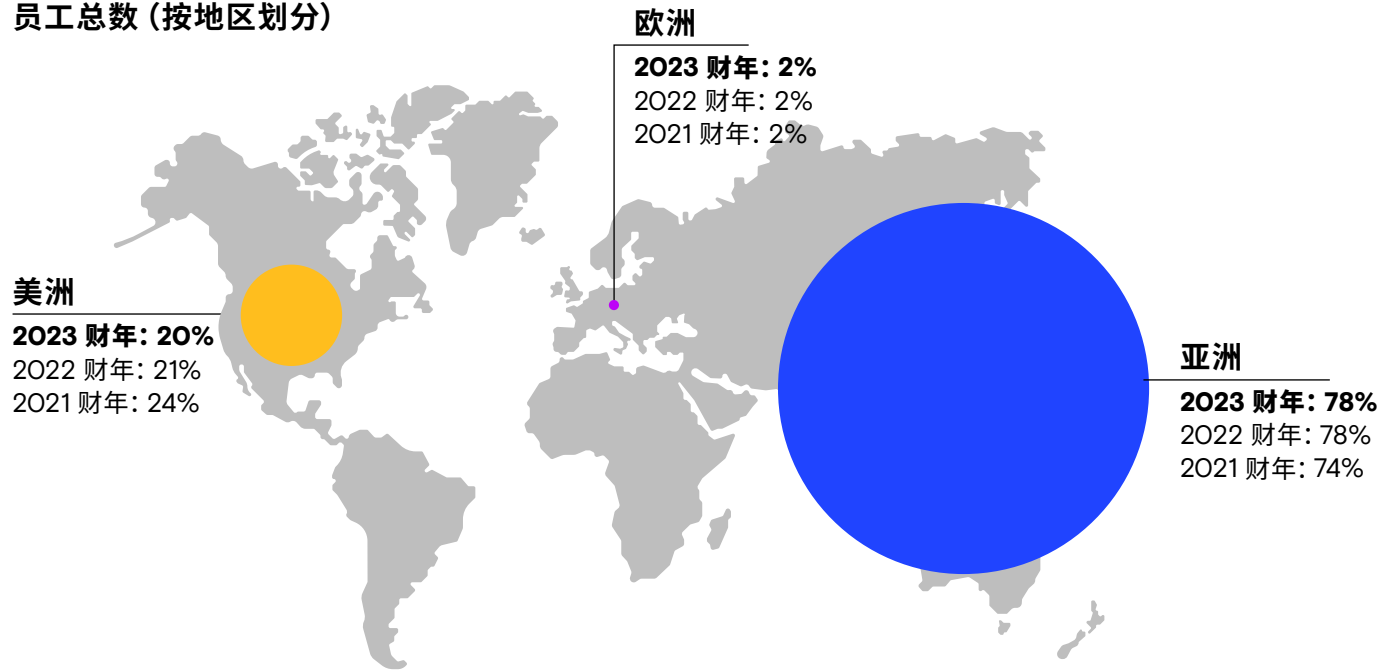
Rick Frianeza
Mosaic



我们的 DEI 数据

透明度是诚信的核心。因此，我们连续第六年分享我们的数据¹，借此庆祝我们的进步，并且了解我们改进的机会。这一年里，我们的行业充满了挑战，招聘人数十分有限，虽然我们在某些领域的人数有所减少，但总体人数基本持平。随着招聘市场情况的改善，我们将集中精力制定计划并建立合作伙伴关系，以帮助我们实现更高的代表性。通过加入[全球包容联盟 \(Alliance for Global Inclusion\)](#) 和[技术责任联盟 \(Tech Accountability Coalition\)](#)，我们正在努力，为未来制定一套统一的多元化和包容性目标和指标。了解我们的[包容性战略合作伙伴关系](#)。

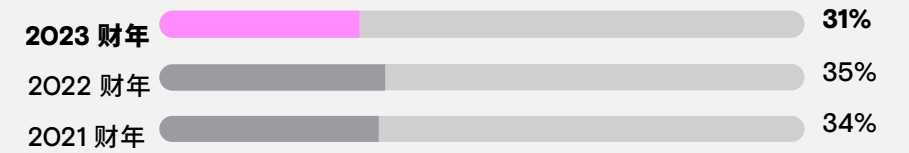
员工总数 (按地区划分)



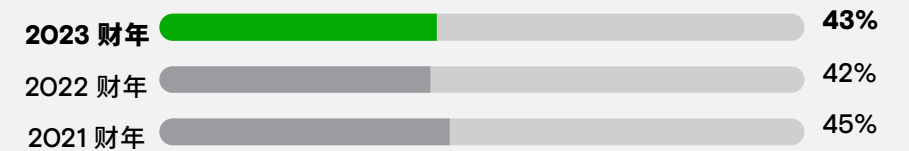
¹ 注：由于四舍五入，百分比总和可能不是 100。可在[数据词库](#)中查找数据定义。我们的代表承诺旨在确保我们的员工代表能够反映现有的合格员工。我们希望建立多元化团队，但 Micron 绝不会在实现目标上妥协，坚持只雇用最佳、最合格人选。

全球弱势群体招聘

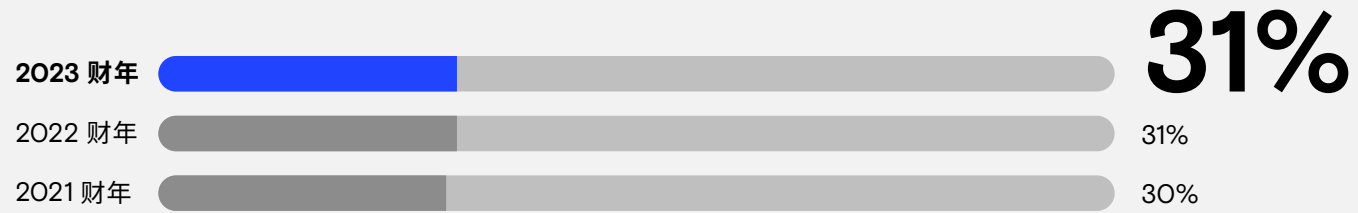
有经验的员工
↓ 下降 4%



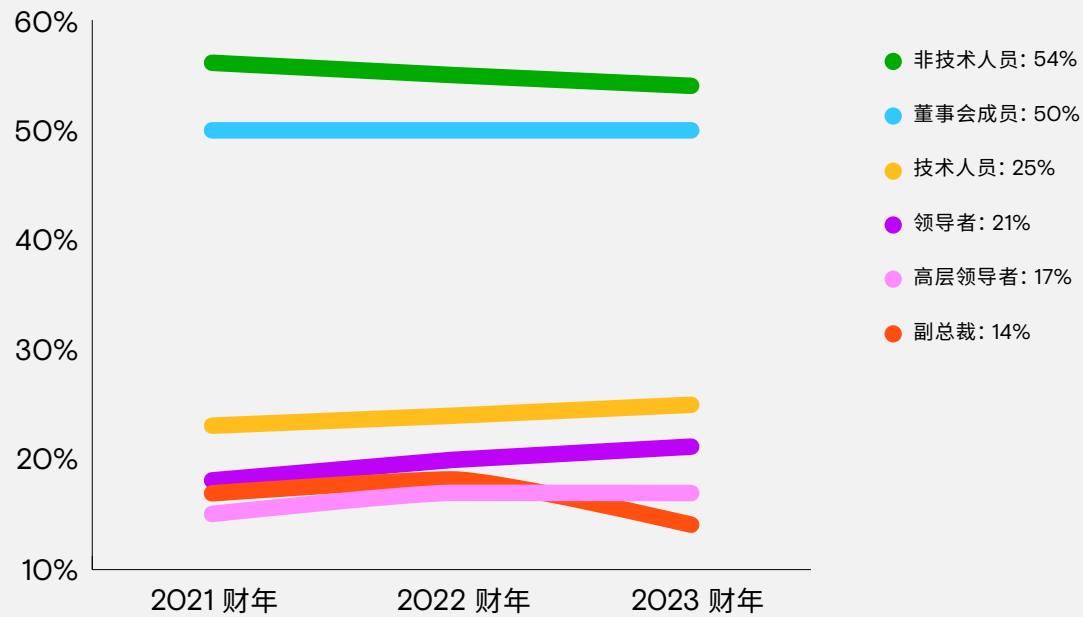
应届高校毕业生
↑ 增长 1%



全球女性比例

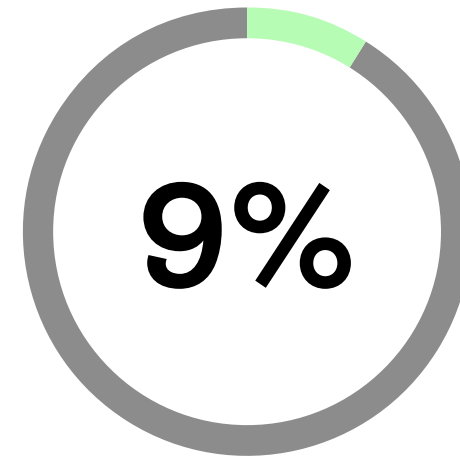


全球女性比例 (按职位群组划分)



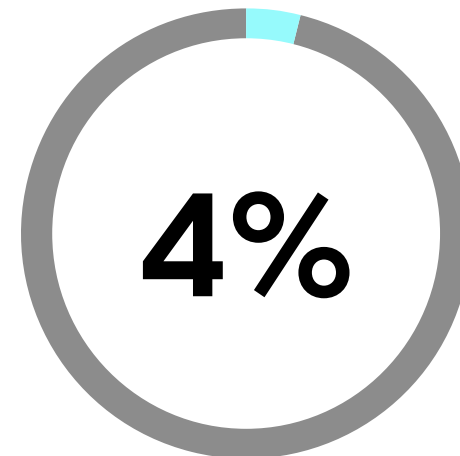
美国退伍军人

占美国劳动力总数的百分比



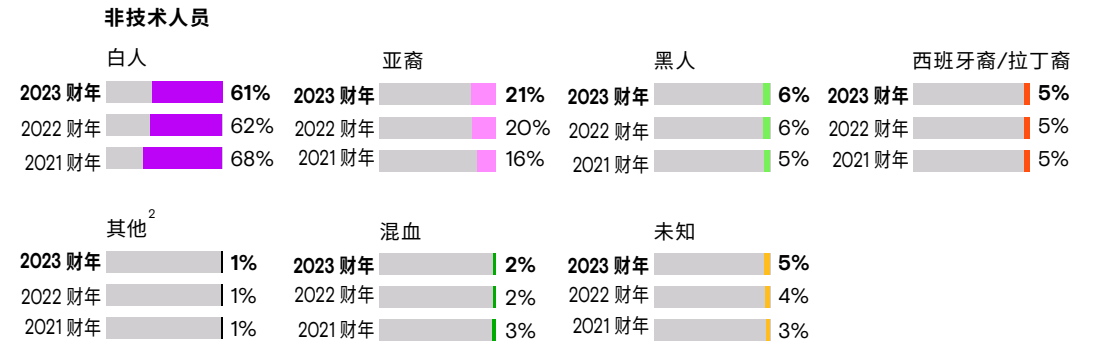
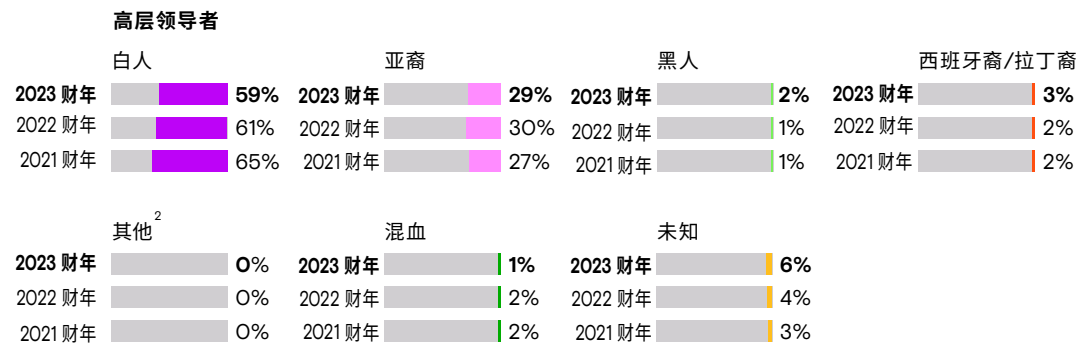
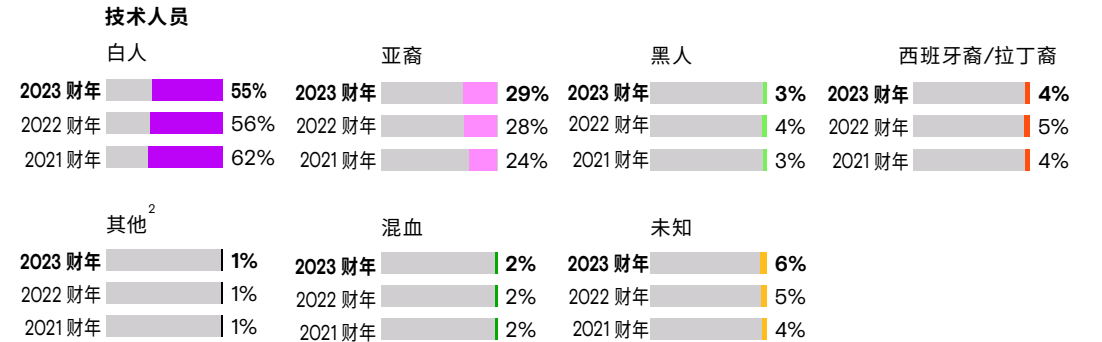
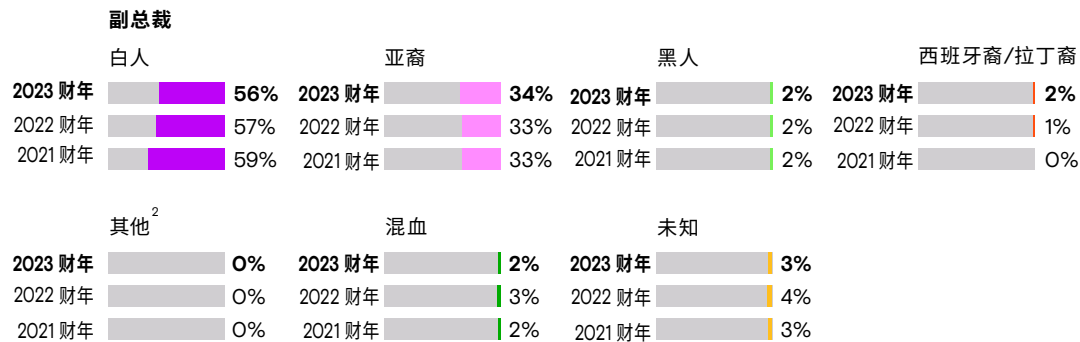
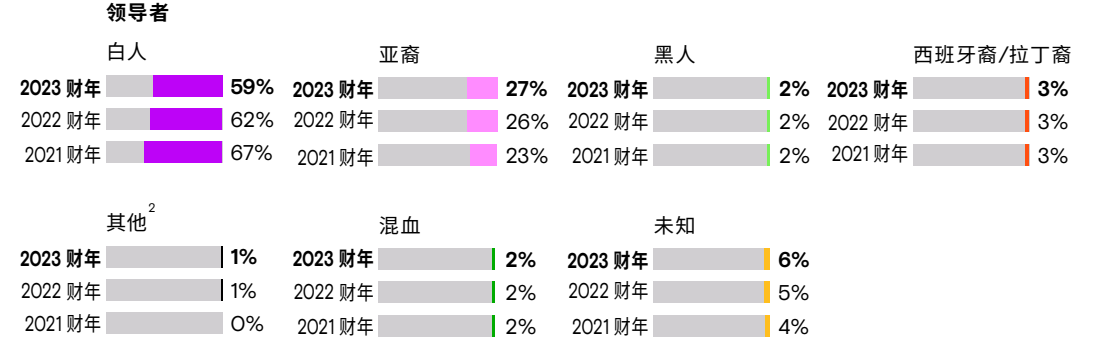
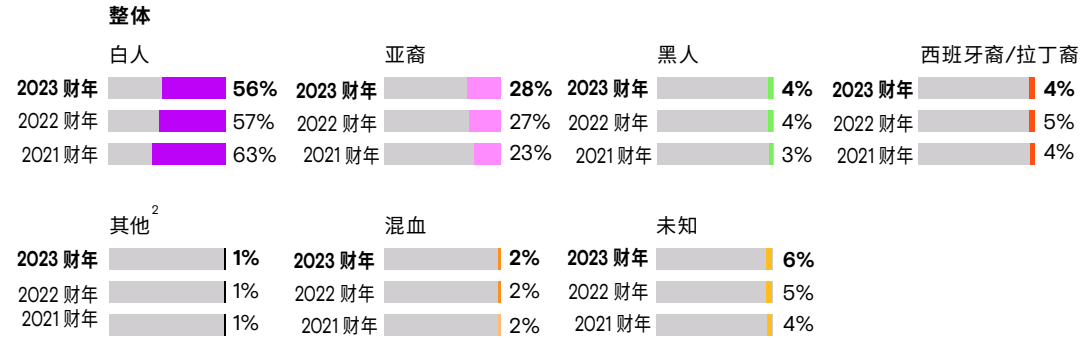
新加坡马来人

占新加坡劳动力总数的百分比



WHAT MAKES US ACCOUNTABLE

美国种族/族裔¹



¹ 可在[数据词库](#)中查找数据定义。由于四舍五入，百分比总和可能不是100。

² 其他弱势种族/族裔。

是什么让我们 革故鼎新

Barbara Bailey
Micron 终身任职与资深员工组织



为全球扩展做好准备

小到智能手机上的语音转文字功能，大到使汽车驾驶更安全的传感器——我们制造的存储芯片有望让世界各地的人们过上现代化生活。为了满足需求，在**过去的一年里**，我们宣布了几项长期投资，这些投资将打造至关重要的能力，助力 Micron 未来的发展。

这些项目的成功取决于 Micron 获取多元化人才的能力，这些人才是我们的宝贵资源，也是我们取得竞争优势的关键驱动力。半导体行业协会 (SIA) 预测，如果学位完成率继续保持目前的速度，**到 2030 年，仅美国就将出现 67,000 名工人**的人才缺口。为了缩小这一缺口，Micron 致力

于投资新的人才发展渠道，与教育机构和政府机构合作，并营造一种能让所有团队成员感受到包容性、吸引力和创新性的文化氛围。



印度登上半导体制造业的世界舞台

2023 年 9 月，Micron 启动了位于印度古吉拉特邦萨南德的封装与测试新工厂的建设。预计将于 2025 年初开启第一阶段的运营。关键岗位的招聘工作已经开始，其中部分首批员工已经在马来西亚团队内接受培训，以便加快工厂的投产速度。Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 在印

度各地的活动中发表讲话，鼓励印度发展劳动力和创造机会，以打造先进的半导体生态系统。这些活动包括会晤众多官员，如印度总理纳伦德拉·莫迪、其他政府官员和行业首席执行官。

Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 会见印度总理纳伦德拉·莫迪，讨论 Micron 为加强印度半导体生态系统所做的努力。

培养包容性 战略合作 伙伴关系

提高代表性的关键在于，我们对全球包容性战略合作伙伴关系的承诺。单靠我们自己的力量，将无法成功打造一支多元化、蒸蒸日上的未来劳动力队伍。在为全球扩张做准备的同时，我们还与行业、教育和其他合作伙伴密切合作。通过共同努力，我们将满足 Micron 和全球半导体行业对人才的需求。



Micron 和回教社会发展理事会官员签署谅解备忘录。从左至右：回教社会发展理事会首席执行官 Zulaiha Yusuf、回教社会发展理事会首席执行官 Zuraidah Abdullah、高级政务部长兼回教社会发展理事会副主席 Zaqy Mohamad、Micron 全球人才招聘与流动副总裁 Sim Cher Whee、Micron 封装与测试运营副总裁 SG Gianpaolo Mettifogo

重要合作

新加坡回教社会发展理事会

该理事会的项目旨在帮助学生和个人接受教育和培训，帮助提高新加坡马来人/穆斯林社区的教育水平，培养他们的承受能力和适应能力。

美日“UPWARDS for the Future”计划

共 11 所大学组成了这一强有力的网络，旨在培养下一代劳动力，推动美国和日本的半导体研究，同时缩小 STEM 领域的性别平等差距，这些行动对于培养我们行业的未来劳动力至关重要。

全球半导体联盟

该业内领先组织作为独特的合作平台，使半导体行业的领导者们能共聚一堂，维护盈利可观、具有可持续性的半导体生态系统，并聚焦于全球合作、推进最佳实践，以及推动创新性、多元化和包容性。

印度 HerKey (前身为 JobsForHer)

两年前，Micron 开始与 HerKey (前身为 JobsForHer) 合作，并根据“新起点”计划，聘用了第一批员工 (由 20 名女性组成) 担任工程类职位。在印度城市中，只有 20% 的适龄印度妇女参加工作。“新起点”等合作项目则旨在帮助女性树立信心，引导和重建她们的职业生涯。

技术责任联盟 — 阿斯彭研究所

技术责任联盟是与技术公司、来自技术领域弱势群体的可信赖组织、学术机构和智库合作而共同创建的。该联盟的基本目标是通过让技术公司对其 DEI 承诺负责并构建集体行动，在行业层面跟踪、衡量和加快 DEI 进展。随着时间的推移，该联盟将发布重要洞察，以提高技术领域的透明度和责任感，并统一集体目标，为其他公司提供学习的榜样。

详细了解 [Micron 全球战略合作伙伴](#)

提升大学合作伙伴关系

大学网络

作为行业领导者，Micron 倡导创建大学半导体网络，与我们的教育合作伙伴一起加速完成由行业驱动的优先事项。这些网络包括西北和东北半导体网络，以及以少数族裔服务机构 (MSI) 为重点的网络。此外，Micron 和其他行业合作伙伴还

发起了美日大学未来半导体劳动力推进与研发 (UPWARDS) 合作伙伴关系。所有合作伙伴的任务是共同培养下一代半导体人才，推动整个半导体生态系统的基础研究和新兴研究，并加强教育合作伙伴之间的合作。所有课程都符合美国半导

体学院 (ASA) 计划和 SEMI 确定的共同目标。

为履行 Micron 对该网络的承诺，我们将提供 Micron 技术内容，使大学课程与现代化接轨，支持提供更多机会，助力在洁净室和实验室开展体

验式学习计划；接待教职工，加深其对行业的了解，并通过大学咨询委员会提供与行业相关的指导。此外，学生还可参加暑期培训项目、获得研究机会、加入留用计划和享受支持服务。



与新加坡理工学院签署谅解备忘录

为了进一步加强我们对亚洲 STEM 教育的承诺，Micron 成为首家与新加坡五所理工学院签署谅解备忘录 (MoU) 的半导体公司，以加强和扩大技术行业的工程类人才发展渠道。

合作协议包括一系列学生参与的活动和机会，如奖学金、实习、理工学院员工发展等。

多元化实习项目

Micron 持续投资于各种项目，为来自弱势群体的人们提供更多的实习机会。在过去的几年里，我们一直与 INROADS 组织合作，该组织为非营利组织，旨在为不同族裔的高中生和大学生创造就业途径。在 2023 财年，我们迎来了首批两名国家 GEM 联盟研究员。少数群体研究生教育 (GEM) 项目旨在提高弱势群体 (非裔美国人、美洲印第安人和西班牙裔美国人) 在工程和科学领域硕士和博士阶段的参与度。

Francesca Bellevue 曾在 Micron 的弗吉尼亚州马纳萨斯工厂的工业系统团队工作。目前，她正在佛罗里达农工大学攻读工业工程博士学位。Oscar Reynozo 曾在爱达荷州博伊西的 DRAM 产品工程团队工作。目前，他正在莱斯大学攻读电气工程硕士学位。

这两位学生在离开 Micron 时，都曾与 Micron 多位领导进行过线上对话，包括总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra、执行副总裁兼首席人力资源官 April Arzen、技术和产品执行副总裁 Scott DeBoer，和技术开发高级副总裁 Naga Chandrasekaran。



Micron 国家 GEM 联盟研究员 Francesca Bellevue、国家 GEM 联盟的领导者，以及 DEI 高级经理 Donna Aaron Totty



Oscar Reynozo, Micron 国家 GEM 联盟研究员

与 SWE、NSBE 和 SHPE 建立行业合作伙伴关系

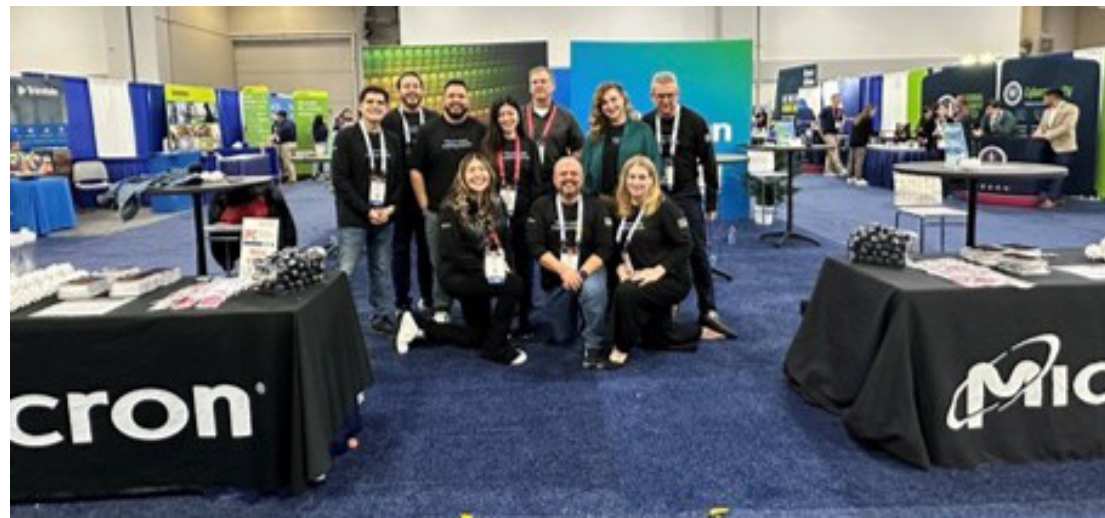
Micron 很荣幸能够成为以下委员会的成员：**女性工程师协会 (SWE)** 企业合作委员会、**全国黑人工程师协会 (NSBE)** 企业附属委员会、**西班牙裔专业工程师协会 (SHPE)** 行业合作委员会。通过这些合作关系，Micron 帮助确保为项目提供资金、有建立联系的机会以及对招聘实践的洞察。为践行公司的承诺，我们与副总裁兼首席多元包容官 Fran Dillard、Micron 技术领导者和行业合作伙伴共同举办了会议研讨会，介绍了半导体职业这一前景光明、充满成就感的职业机会。



在加利福尼亚州洛杉矶举行的 WE23 活动上，Micron 人才招聘和 DEI 团队与 Micron 女性领导力联盟 ERG 共同为 SWE 信息和招聘展台提供支持。



2023 年 10 月，Micron 全球前道采购副总裁 Thy Tran、Micron 副总裁兼首席多元包容官 Fran Dillard、iRelaunch 首席执行官兼联合创始人 Carol Fishman Cohen、华盛顿大学工程学院院长 Nancy Allbritton 和 Northrop Grumman 高级系统工程经理兼 SWE 董事会成员 Enanga Daisy Fâlé，皆出席了 Micron 主办的 WE23 专题讨论会，该大会主题为“《芯片与科学法案》对女性和女孩的意义。”



Micron 人才招聘和 DEI 团队与 Micron 拉美裔人才 ERG 共同支持在犹他州盐湖城举行的 SHPE 大会。

确定备选 发展途径

由于并非每份半导体技术职业都要求四年制学位，所以我们也投资于技能培养项目，寻找关键人才，并为高薪工作开辟新的发展途径。我们有意将重点放在乡村和弱势群体聚集地区，因为这些地区历来缺少接受 STEM 教育的机会。

纽约

在奥农达加社区学院 (OCC)，机电技术证书和应用科学副学士学位 (AAS) 课程于去年秋季启动，每学期可招收约 75 名学生。此外，Micron 还承诺出资 500 万美元在校园内建设和装备洁净室模拟实验室，加上县和州的投资，总投资额达

1,500 万美元。该实验室目前正按计划于 2025 年春季投入使用。2023 年 11 月，我们的第一位 OCC 学生 RJ Tinsley 受聘于 2024 年暑期在博伊西实习。



2023 年 10 月，Micron 全球运营执行副总裁 Manish Bhatia 访问了奥农达加社区学院，分享 Micron 洁净室模拟实验室的效果图，并欢迎首批机电技术专业学生的到来。

爱达荷

爱达荷州劳动力发展委员会授予了西爱达荷学院 (CWI) 420 万美元拨款, 用于支持先进机电一体化技术 (AMET) 项目。该项目预计将使更多的毕业生能够申请 Micron 的注册技师人才输送计划, 并在毕业后有机会成为全职技术人员。

其中两名学生 Olivia Zierenberg 和 Ethan McTague, 是 Micron 注册技师人才输送计划首批学员中的一员。学徒制可以使个人快速进入长期职业生涯, 因为他们可以通过“勤工俭学”的模式获得实践经验。



大学生 Olivia Zierenberg 和 Ethan McTague 在 Micron 博伊西园区留影 (他们参加了园区新开设的技术人才输送计划)。

“学徒可以在雇主内部晋升.....这使我们能够拓宽人才渠道。对高中毕业的学生或其他职业的成年人进行培养, 确定他们已经掌握的知识, 并在此基础上继续发展。”

国家创新与技术研究所总裁兼首席执行官 Mike Russo 接受了采访, 采访主题为“**芯片生态系统学徒制有助于缩小人才缺口**”



Micron 执行副总裁兼首席人力资源官 April Arnzen 与参加 Micron 注册技师人才输送计划的第二批西爱达荷学院 (CWI) 学生合影。

为向平民职业过渡提供支持

Micron 已成为退伍军人的首选雇主，这些退伍军人技术娴熟，并希望在服役后顺利过渡到平民职业。我们聘请了一名军事招聘专家 George Ramsey，他是一名有着 30 年军龄的退伍军人，曾在美国陆军征兵司令部任职 15 年，目前的工作职责旨在加强我们的军事招聘工作。2023 财年，由于市场情况严峻，Micron 的招聘人数有限，但退伍军人在 Micron 美国员工中所占比例稳定在 9%。我们的目标是逐步提高这一比例，包括到 2045 年在纽约州中部招聘 1,500 名退伍军人。我们将直接向退伍军人提供外展服务，方法是通过我们的招聘策略，如军事设施、社区学院、大学和退伍军人服务组织，以及以下这些工作：

- 与 [Military.com](#) 合作，开发基于网络的品牌，设计军事职业 (MOS) 技能对照工具，将军事技能与平民职业机会相匹配。
- 与锡拉丘兹大学的 [D'Aniello 退伍军人和军人家属研究所 \(IVMF\)](#) 建立合作伙伴关系，该研究所是高等教育领域首个跨学科学术机构，专门致力于促进美国退伍军人及其家属的退伍后生活。Micron 很荣幸能与 IVMF 合作，以创建半导体中心认证计划，该计划将提高人们对半导体行业和半导体职业基本技能的认识，从而强化 Micron 在全国范围内的退伍军人发展渠道，为退伍军人和军人配偶提供就业机会和支持。
- 深化与以下计划的合作：美国国防部 [SkillBridge](#)

[计划](#)、劳工部 [HIRE Vets 奖章计划](#)、美国商会基金会 [Hiring Our Heroes 计划](#)。

- 加强与当地退伍军人组织的合作，包括 [Mountain Home 空军基地](#)、[Mission43](#)、[爱达荷退伍军人商会](#)和[爱达荷陆军国民警卫队](#)
- 签署协议备忘录，巩固 Micron 对美国陆军 [Partnership for Your Success \(PaYS\)](#) 计划的承诺。
- 与纽约当地的军事设施合作，包括[美国陆军德拉姆堡和汉考克机场空军基地](#)，以及 [Clear Path for Veterans 组织](#)，提高人们对半导体行业就业机会的认识。



人才招聘高级经理兼军事招聘专家 George Ramsey



爱达荷陆军国民警卫队准将 Cole Packwood 和 Micron 执行副总裁兼首席人力资源官 April Arnzen 手持证书，纪念 Micron 对 PaYS 计划的承诺。



为再就业提供支持

Micron 正在投资于许多其他非传统项目，为前景光明的半导体职业铺就道路。2024 年，Micron 博伊西园区将与 [iRelaunch](#) 组织合作，举办首批重返工作岗位试点项目。通过为期 16 周的结构化

项目，为包括难民和军人配偶在内的职业生涯中断人员提供适应社会和技能提升方面的支持。

为在职父母提供支持

世界各地的在职父母都面临着一个挑战，那就是缺乏高质量的儿童保育服务。为帮助克服这一障碍，Micron 正在投资公私伙伴关系。2022 年 11 月，我们与 [槟州政府](#) 和 [TalentCore 公司](#) 达成首次合作，在马来西亚开办了保育中心，其可容纳多达 100 名 3 到 6 岁的儿童。

2023 年 5 月，为实施爱达荷州社区投资框架，Micron 在 [爱达荷州的一家保育中心](#) 破土动工，体现了 Micron 及其合作伙伴为引领全州包容性增长而确定的共同优先事项。这家世界卓越的保育中心由 [宝藏谷家庭基督教青年会](#) (Treasure Valley Family YMCA) 运营，将提供以 STEM 为基础的教育课程。该中心位于 Micron 公司总部

和未来晶圆厂的对面，将为父母和孩子提供便利，帮助解决进入劳动力市场的障碍，并缓解 Micron 团队成员（尤其是母亲）的过渡压力。爱达荷州社区投资框架反映了公司与爱达荷州和博伊西市的长期合作关系，将指导 Micron 努力建设人才发展渠道，丰富团队成员生活和工作的社区。该框架将重点关注三个关键要素：培养未来的劳动力、投资于 STEM 全民教育，以及与当地社区合作。

在纽约，Micron 还宣布与 [纽约州中部基督教青年会 \(YMCA of Central New York\)](#) 合作，[初期投资 50 万美元](#)，为该地区弱势群体提供优质的儿童保育、早教和青少年发展服务。

2022 年 11 月，Micron 总裁兼首席执行官 Sanjay Mehrotra 在马来西亚槟州新建的公私合营儿童保育中心与孩子们亲切互动。

是什么让我们

热忱专注

Maithilee Motlag
Micron 女性领导力联盟



致力于 女性发展

Micron 致力于鼓励女孩学习 STEM 和从事半导体职业，并降低进入和晋升的门槛。2023 财年，半导体内存和存储市场充满挑战，因此我们没有取得预期的进展。公司的招聘比例和性别比例基本持平。随着市场的复苏，我们将继续专注于打造包容性的环境，让女性和所有团队成员都能在公司成长、晋升并取得事业上的成功。

尽管 Micron 超越了许多性别平等行业基准，包括董事会成员、总体占比和担任技术职务的女性人数，但我们仍有机会提高在高管和领导职位中的性别比例——研究表明，注重女性发展有益于业务经营。据埃森哲和全球半导体联盟 (GSA) 的一项调查报告显示，目前在上市半导体公司中担任高管职位的女性仅占 13%，但研究表明，在拥有多元化领导团队的公司中，有四分之三的公司超越了财务目标和其他指标。

培养 STEM 领域的女性和女孩

在 2023 财年，我们的工作重点是将我们的特色 STEM 项目扩展至比以往更多的受众和地区，包括针对女孩、年轻女性以及那些认定为非二元性别者或性别流动者的项目。



通过“科技女孩” (西班牙语)鼓舞人心

2023 年 10 月，Micron 基金会与奥农达加社区学院 (OCC) 和 La Liga 合作，[欢迎](#)来自锡拉丘兹市学区的 [50 多名八年级女生](#)来到 OCC 校园，参加我们的特色项目“科技女孩”的西班牙语特别课程!“科技女孩”(西班牙语)消除了 STEM 教育的语言障碍，让讲西班牙语的学生看到与自己同族裔的榜样。这为学生们建立了特殊的联结，让其在项目结束后能够振奋精神并受到鼓舞，去大胆追求 STEM 职业。

科技女孩

学习新技能并 获得女童子军徽章

在女童子军中，每学习一项新技能通常可以获得一枚徽章!在日本广岛，Micron 基金会与[日本女童子军合作](#)，教授两种新的 STEM 技能——二进制逻辑和机器人技术。

建立关系以促进职业发展

五年来，Micron 一直在投资“全球女性辅导计划”，这是一个独特的机会，可以让有才能的 STEM 本科生或研究生与女性专业技术人员建立意义深远的关系。Micron 的女性领导者提高了全球年轻女性对我们公司和半导体领域职业机会的认识。在 2023 财年，Micron 有 84 名女性导师为来自 11 个国家/地区和 103 所不同大学的 263 名 STEM 女性学生提供支持。

赋能未来的领导者

2022 年秋季，Micron 基金会资助建立了**斯贝尔曼学院** (Spelman College) 的第二所 Micron 包容性领导力学院，该学院是美国历史悠久的全女性黑人学院和大学 (HBCU)。该资助项目于 2023 年秋季迎来了首批一年级学生，共六名，旨在培养学生的归属感、提高领导技能，并提高工程学学位的完成率。我们在**博伊西州立大学**也推出了类似的项目。

培养女性发明家

公司的专利开发小组和 Micron 女性领导力联盟 (MWLN) ERG 于 2018 年建立了女性创新网络 (WIN) 项目，鼓励更多的 Micron 女性成为发明家。2023 财年，在 Micron 提交的原创专利申请中，超过 17% 的发明人为女性。

此外，技术领导力项目 (TLP) 任命了首位女性研究员 Tecla Ghilardi。研究员是业界公认的各自领

域的知名专家，也是在一个或多个技术领域成就斐然的创新者。他们与多个工程团队合作，指导未来的技术领导者，通过协作推动创新，助力公司实现技术路线图中的目标。Tecla 的工作重点是 NAND 单元工艺开发的早期阶段，她的其他职责还包括研究扩展挑战以及工艺和设计解决方案。



Tecla Ghilardi 获得晋升，成为 Micron 首位女性研究员。

促进劳动力再就业

通过与 iRelaunch 和女性工程师协会合作，Micron 加入了 STEM 再就业工作组 (STEM Reentry Task Force)，以扩大我们的人才发展渠道，将职业生涯中断人员纳入其中。该工作组是 Micron 印度“新起点”重返工作计划的补充，为所有重返工作岗位的人员提供职业指导。它使 Micron 能够与其他公司的领导者进行同行学习和社区建设。

启动 FAME 活动

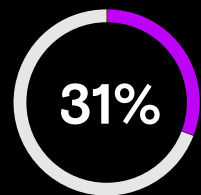
根据麦肯锡 2023 年职场女性调查，总监级女性的离职率高于往年。她们的离职率也高于同级别的男性——这导致有更少的女性竞争高层职位。有色人种女性的情况尤其如此。Micron 采取了切实措施，在 2023 年举办了我们的首次活动，为女性高管领导者建立发展渠道，以此表明我们支持女性高管的承诺。这项活动称为 FAME (Micron 女性高管)，将具有高管才能的现有女性和新秀女性聚集一堂，形成真正的联系，获得洞察并建立网络，以帮助更多的女性晋升到高管级别。



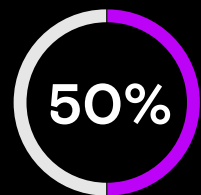
“FAME 是我们致力于女性领导力发展的基石。我相信，FAME 将成为一个典范，激励更多女性领导者成长，充分发挥她们的潜能。”

吴明霞 (Betty Wu)
AT DRAM 运营企业副总裁兼中国区总经理

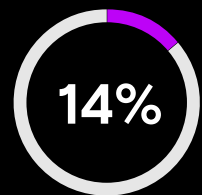
Micron 性别进展跟踪



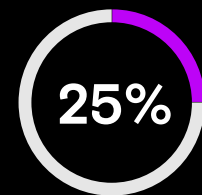
全球员工中的女性比例 (不变)



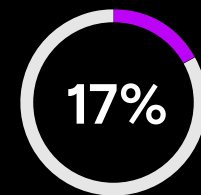
董事会成员中的女性比例 (不变)



女性副总裁 (↓ 4%)



担任技术职位的女性 (↑ 1%)



原创专利申请中的女性发明者 (↓ 5%)

继续遵循曼斯菲尔德规则

Micron 法务部于 2022 年获得了**曼斯菲尔德规则**认证，将继续致力于推动法律界的多元、平等和包容的发展，并且很荣幸能够参与 2023-2025 年曼斯菲尔德规则法务部版 (MRLD) 的认证。MRLD 的灵感来源于美国国家橄榄球联盟的**鲁尼规则**，和美国第一位获得律师资格的女性 **Arabella Mansfield**。MRLD 的主办方 Diversity Lab 将该计划发展为结构化的认证流程，旨在确保所有法务部的人才都有公平、平等的机会晋升到领导岗位。目前的认证流程从 2023 年 9 月 15 日开始，到 2025 年 9 月 14 日结束，衡量法务部是否考虑将广泛的人才库（包括长期性的弱势群体）纳入部门重要领导职位和职业晋升机会的考虑范围，以及在聘请外部法律顾问时是否考虑

这些人才。MRLD 的目标是扩大人才库以获得机会，旨在为这些弱势群体提供透明的领导晋升途径。Micron 法务部一直希望通过参与 MRLD 等项目，进一步推动公司的 DEI 工作并加强其多元化举措，这与公司的信念不谋而合，即致力于通过 DEI 来培养文化，在这种文化中，每位团队成员都能平等地获得关注、重视和倾听的机会。



Micron 法务部因其对曼斯菲尔德规则认证的支持和承诺而受到表彰。

通过技能培训和外联活动赋能 STEM 女性

在印度，**联合国妇女署**（性别平等的全球倡导者）正在开展各种项目，从而赋能处于最边缘化境地的妇女，这些妇女自幼就因贫困和性别歧视而无法获得机会。

Micron 基金会正在与联合国妇女署合作，启动“赋能 STEM 女性”项目，以激励和支持巴拉加特、

曼德拉、丁多里和钦德瓦拉地区的年轻女性接受 STEM 教育并从事 STEM 职业。联合国妇女署将与 Head Held High (HHH) 合作，让部落地区的高等教育机构 (HEI)、职业教育机构和技术教育机构参与进来，以提高年轻女性的技能，使她们能够在参与经济活动时获得收益，或对 STEM 领域的高等教育做出知情的选择。

我们为这四个地区的学生举办了介绍会，阐释了项目的主要目标和机会，并在各地区安排了职业指导人员，指导这些女性走上通往 STEM 领域的未来职业道路。在整个项目中，年轻女性将学习数字和金融知识、软技能和就业技能，同时寻求实习机会、学徒机会，并最终在 STEM 领域就业。

是什么让我们

具有包容性

Dale Stump

退伍军人员工资源小组



我们的 10 个员工资源小组

Micron 包容性文化的核心在于我们的员工资源小组 (ERG)——由具有共同兴趣、背景或人口统计信息因素 (如性别、种族或经历) 的团队成员组成的多元化小组。截至 2023 财年, 我们在全球拥有 10 个 ERG, 92 个分会, 近一半的员工 (超过 47%) 至少加入了一个 ERG。这比

2022 财年增长了 9%。所有 ERG 都具有包容性, 不限制参与人数, 并向所有人开放。这些小组在建立工作场所方面发挥着关键作用, 使工作场所不仅重视多元化, 而且积极促进包容性行为, 而这种包容性行为正是我们突破性创新的动力。

ERG 影响力

47%

的 Micron 团队成员至少加入了一个 ERG, 比 2022 财年增长了 9%

92

个 ERG 分会, 遍布 12 个国家/地区

1 万

名团队成员受到 ERG 和 DEI 计划的影响

50 万美元

通过 Micron Gives ERG 捐款项目 (与 Micron 基金会合作开展) 得到分配

10 个全球 ERG



亚太裔网络 (AAPIN)



黑人员工网络 (BEN)



能人之士 (Capable)



Micron 拉美裔人才 (MHP)



Mosaic



PRIDE+ Allies



Micron 终身任职与资深员工组织 (TE@M)



退伍军人员工资源小组 (VERG)



Micron 青年领袖会 (MYP)



Micron 女性领导力联盟 (MWLN)



Micron 技术和产品执行副总裁 Scott DeBoer 与 Micron 黑人员工网络 ERG 成员共同出席 Micron 赞助的 STEM Village 活动，该活动是博伊西灵魂美食节 (Boise Soul Food Festival) 的活动之一

打破全球 STEM 教育壁垒

我们的 ERG 成员在世界各地志愿参与 Micron 基金会的 K-12 项目以及参加大学和各种会议活动，激发了对 STEM 教育和职业的热情。ERG 成员也是优化我们战略合作伙伴关系的关键。例如，我们在印度、马来西亚和新加坡的 Micron 女性领导力联盟 (MWLN) ERG 成员帮助在各自所在国家建立了女性工程师协会分会，使 Micron 和整个半导体行业受益匪浅。

庆贺我们最大的 ERG——能人之士 (Capable)

“能人之士”是 Micron 的员工资源小组，致力于确保为具有明显残障和隐形残障的员工提供无障碍和包容性工作场所。截至 2023 财年末，该组织已拥有逾 8,100 名成员，是目前 Micron 最大的 ERG。“能人之士”倡导对残障人士进行领导力和其他方面的培训，以对其进行管理。其成员还关注如何更好地为残障人士提供便利，如允许使用服务性动物、色盲眼镜和对话转文本软件。得益于这些行动，Micron 在残障人士平等指数评估中首次获得了 100 分。



Micron 印度团队成员在 HARMONY 路演中弘扬公司对多元化和包容性的承诺。

满足 LGBTQ+ 群体的独特需求

在 2023 财年，Micron 采取了多项措施以支持 LGBTQ+ 团队成员的独特需求，包括发布我们的第一份 **LGBTQ+ 福利指南**。

2 月份，Micron 的 PRIDE+Allies ERG 领导者和 DEI 团队接待了来自**全球包容联盟**各公司的 ERG 和 DEI 领导者，并就“Beyond the rainbow”活动进行了互动讨论。该论坛着重讨论了 LGBTQ+ 群体面临的最紧迫挑战和机遇。**PFLAG National** 的学习与包容总监 Jean-Marie Navetta 主持了该对话。讨论的成果包括为社区制定优先目标、为联盟成员制定应对政治挑战的指南和信息，以及创建或更新盟友项目。Micron 还赞助了与骄傲月相关的活动和游行，例如，我们首次赞助了佐治亚州亚特兰大市和纽约州锡拉丘兹市的活动。**详细了解**我们拥护的文化和包容性政策如何为我们赢得世界各地的多个奖项和认可，包括我们首次获得 Out & Equal 颁发的“**工作场所卓越 Outie 奖**”。

携手 ERG 主要合作伙伴，共同促进全球幸福健康

Micron 的全球幸福健康团队在世界各地与 ERG 成员合作，展示公司关怀彼此的员工价值观。我们通过各种活动来培养包容性文化，包括与 Micron 终身任职与资深员工组织合作在中国举办财务幸福健康研讨会、与印度的 DEI 和 ERG 成员合作举办 HARMONY 路演以弘扬 Micron 对包容性的承诺。全球幸福健康团队通力合作，确保团队成员能够了解支持自身工作与生活平衡的计划和资源。

当战争、立法政策或自然灾害发生时，全球幸福健康团队的团队成员倡导者将立刻采取行动，为员工及其家人提供支持，并引导他们获取实用的资源，包括与专业顾问开展聆听会，共同调节悲伤情绪。

通过 ERG 捐款发挥地方影响力

自 2020 年以来, Micron 员工资源小组 (ERG) 在促成我们的包容性捐赠活动方面发挥了关键作用。Micron 员工资源小组与 Micron 基金会合作, 通过 Micron Gives ERG 捐款项目, 连续第四年向他们关心的社区非营利组织集体捐赠了 50 万美元。

今年, ERG 获授权按国家/地区进行地方捐款。在地方层面进行数额较小但意义重大的赠款, 而不是在地区层面提供较少的赠款, 这样可以使我们的 ERG 捐款走得更远, 让非营利组织在世界各地的社区发挥更大影响力。因此, 在 2023 年, 我们将捐款数量增加至 51 笔, 赠予团队成员工作和生活所在社区的 46 个非营利组织。通过共同努力, 我们将改变世界, 丰富全人类的生活, 为所有人带来意义深远的影响。

以下是我们的 10 个 ERG 及其 2023 年 Micron Gives ERG 捐款获得者:

亚太裔网络 (AAPIN)

- 亚洲心理健康组织
- 南太平洋岛民组织

黑人员工网络 (BEN)

- Barbershop Books

能人之士 (Capable)

- 中国妇女发展基金会
- Autismo Abruzzo Onlus
- 玛坦南身心障碍者托护
- Nicolooop
- 槟城痉挛儿童协会
- TomoWork
- 心路社会福利基金会
- 残障人士全力促进会

Micron 拉美裔人才 (MHP)

- 西班牙裔传统基金会
- 西班牙裔奖学金基金

Mosaic

- 中国妇女发展基金会
- 塔德帕尔利古德姆 Bhushan 教育协会
- 日本财团
- 麻坡扶轮社

- 回教社会发展理事会

- One-Forty
- 美国印度裔科学与工程学会

Micron 女性领导力联盟 (MWLN)

- 中国妇女发展基金会
- Cooperativa Sociale New Hope
- 泰伦加纳乡村发展基金会
- 日本女童子军
- 槟州科学圈: STEM 领域女孩
- 新加坡 Zonta 俱乐部: Pari 项目基金
- 台湾励馨基金会
- 妇女儿童联盟

Micron 青年领袖会 (MYP)

- 中国妇女发展基金会
- Fondazione Santobono Pausilipon Onlus
- Ashray Akruti
- Manabinominato
- 槟州科学圈
- Arc 儿童中心
- 为台湾而教
- 工程少数群体研究生学位国家联盟 (GEM)

PRIDE+Allies

- Arcigay
- PURE India Trust
- ReBit
- Omprakash
- 台湾地区同志家庭权益促进会
- LGBTQ + 年长者服务和支持 (SAGE)

Micron 终身任职与资深员工组织 (TE@M)

- 中国妇女发展基金会
- E.V.A. Società Cooperativa Sociale
- 儿童福利与乡村发展整体组织 (CHORD)
- 三段峡-太田川流域研究会
- Blossom Seeds
- 华山社会福利慈善事业基金会
- 布尔伦山保护区

退伍军人员工资源小组 (VERG)

- Willing Warriors
- Wyakin Foundation

是什么让我们

激动不已

Julio Pineda
Micron 拉美裔人才



扎根我们工作和生活的社区，共同塑造 STEM 的未来

德意志博物馆 - 德国慕尼黑

Micron 基金会与德意志博物馆合作，创建了“Tech & Tinkering 实验室”，让学生们在探索物理和工程学的过程中进行微电子和 DRAM 实践。双方将在 2024 年继续开展合作，并计划进一步扩大项目范围。

联合国儿童基金会 - 印度

联合国儿童基金会正在通过与 Micron 基金会合作以加强系统性方法，在印度学校中培养 21 世纪技能和创新能力，以 STEM 为重点领域。该创新项目包括两个关键目标。第一个目标是加强 Atal 工匠实验室 (ATL) 工作。卡纳塔克邦 23 个中心的 ATL 正在向 9,200 名中

学生传授设计思维和修补技能，使其能从中受益。卡纳塔克邦政府现已划拨公共资金，用于通过创客空间促进学校创新。此外，在泰伦加纳邦和卡纳塔克邦，Micron 基金会正在资助在有部落背景的女子寄宿学校（名为 Kasturba Gandhi Balika Vidyalaya），帮助其建立 40 个低成本创客空间。这将使女孩们能够在高中阶段获得体验式 STEM 学习的机会，培养她们对 STEM 的兴趣并学习知识。第二个目标是通过创收途径 (Passport to Earning, P2E) 开发获取 21 世纪技能的方法。P2E 是一个在线学习平台，帮助弱势群体中的年轻人获取相关技能、进行就业学习。通过该项目，卡纳塔克邦的逾 14,500 名年轻人利用数字生产力和金融知识课程掌握了相关技能，且 P2E 的所有用户中有 65% 以上是年轻女性。

Milton J. Rubenstein 科技博物馆 (MOST)

Micron 长期致力于通过慈善事业和志愿服务，投资和丰富团队成员生活和工作所在的社区，为践行该承诺，公司根据社区投资框架，宣布为 MOST 提供 50 万美元赞助费。该投资亮点是，推出了长久性的半导体展览“解构：半导体和其他日常技术中的秘密”。

展馆占地约 111 平方米，由四个展区组成，每个展区的设计都旨在确保参观者拥有无障碍参观环境，并促进对 STEM 的实践学习，同时助力 MOST 的发展。



MOST 剪彩仪式 (纽约州锡拉丘兹市)

扩大对乡村和原住民社区以及残障人士的外联工作



将芯片夏令营扩展到爱达荷州乡村地区

惠及乡村学生是 Micron 和 Micron 基金会的首要任务。为实现这一目标，我们将特色项目从大城市扩展到更多的乡村地区，帮助孩子们克服交通不便等障碍。今年夏天，我们与爱达荷州坎宁县的西爱达荷学院 (CWI) 合作，将芯片夏令营和 STEM 教育扩展至该地区的学生。我们提供英语和西班牙语的注册和交流服务，如果学生及其看护人有疑问或语言障碍，CWI 的翻译团队会协助他们注册。

芯片夏令营与坎宁县的西爱达荷学院合作。

为中国听障学生打造芯片夏令营

2022 年，Micron 基金会启动了一项任务，将芯片夏令营扩展至新地区和新学生。在中国，我们同时做到了这两点。我们在上海首次为有听力障碍的学生举办了芯片夏令营。我们与 Micron 的“能人之士”ERG 合作，在芯片夏令营活动中将口语翻译为手语，并带领参营学生参观 Micron 公司，体验科学家和工程师在半导体公司的工作。



支持美国印度裔科学与工程学会

美国印度裔科学与工程学会 (AISES) 成立于 1977 年，是一个全国性的非营利组织，致力于大幅提高北美原住民和太平洋岛民在 STEM 研究及职业领域的代表性。

Micron 基金会很高兴能资助 AISES，帮助其在 2023-2024 学年期间实施“激发对计算机科学 (CS) 的兴趣教育项目”(SPRK-ing Interest in Computer Science (CS) education program)。该项目针对 PK-8 年级的美洲原住民学生，但主要侧重于初中生。

该项目利用 Sphero 计算机机器人技术，为课堂带来有趣的计算机科学活动。AISES 还将美洲原住民文化和语言融入到计算机科学活动中。

此外，Micron 今年首次赞助了 AISES 全国大会。我们的 DEI 和人才招聘团队成员以及各个 ERG 参加了会议，提高了原住民学生对半导体职业机会的认识。

芯片夏令营 (爱达荷州怀尔德市)

助力爱达荷州拉美裔青年领袖峰会，将 STEM 教育扩展到爱达荷州乡村地区

每年，爱达荷州拉美裔事务委员会都会为拉美裔高中生举办青年领袖峰会。峰会在全州多个地点举行，包括乡村地区。参加活动的学生开展了与 STEM 领域相关的互动、实践分组讨论，提高了领导技能，并在主旨发言人的激励下继续培养自身的领导力。学生们还可以参加大学博览会、申请奖学金、与所在社区的雇主交谈，并了解如何在大学为自己的未来打下基础。

是什么让我们

勇往直前

Cynthia Atanga
黑人员工网络



我们对多元化金融机构的投资

Micron 认为，我们丰富所有人生活的愿景包括，对致力于为弱势群体提供资金和金融服务的金融机构进行有意识的投资。这些投资对弱势群体的经济水平具有倍增效应，同时还有助于促进华尔街的多元化。

在 2023 财年，我们实现了将多元化金融机构管理的固定收益投资增加到 7.5 亿美元的目标。

Micron 还担任**白宫经济机会联盟**的创始成员，该联盟属于公私合作伙伴关系，致力于释放有色人种社区、低收入社区、乡村地区和其他长期性弱势群体的潜力。Micron 是 12 家创始成员公司中唯一的一家半导体公司。

在 2023 财年，Micron 还将多元化金融机构作为承销商，发行了 35 亿美元的债务。

这些措施符合 Micron 的 DEI 承诺，即投资于多元化金融机构，并确保弱势群体能够获得资本。

Micron 承诺向社区发展金融机构 (CDFI) 存入 2,000 万美元



**1,000
万美元**

存入 Carver 联邦储蓄银行
(已完成)

**300
万美元**

存入锡拉丘兹
Cooperative Federal
信用合作社
(已完成)

**400
万美元**

将于 2024 年存入
Clarity 信用合作社

**300
万美元**

存入 Virginia Community
Capital (VCC) 银行
(已完成)

是什么让我们

振奋精神

Teh Lai
Mosaic



建立多元化供应商生态系统

在建立强大和可持续的供应商生态系统过程中，Micron 采用了四管齐下的策略，重点关注以下影响支柱。

第一个支柱是直接影响。这包括 Micron 直接进行的采购，以及我们的端到端采购流程与支持和管理我们工作的系统、工具和政策。例如，用于识别多元化企业的数据库工具、用于衡量竞标包容性的采购平台，以及确保在新采购中优先考虑多元化企业的政策。

第二个支柱是间接影响。作为半导体行业的全球领导者，Micron 在更大的供应链生态系统中具有重要影响力，为此，我们大力鼓励供应商制定自己的供应商多元化计划。我们将与供应商一同制定目标，帮助他们拓展自己的能力。我们通过供应商记分卡等绩效管理流程对供应商进行问责。我们还与供应商合作制定供应商多元化计划，并努力让多元化企业参与 Micron 合同的履行，从而扩大了我们的影响力，并为 2 级及以上级别供应商创造更多机会。

第三个支柱是生态系统影响。为了培育商业生态系统，促进多元化企业发展壮大，我们投资于国家和地方层面的合作伙伴关系，通过扩大准入、能力建设、宣传和培训来支持多元化企业的成长和繁荣。Micron 是以下组织的成员：[全国少数群体供应商发展委员会](#)、[WEConnect International](#)、[LGBT 全国商会](#)、[美国黑人商会](#)、[全国妇女商业企业委员会](#)和 [Disability:IN](#)。当地合作伙伴也帮助我们在 Micron 运营所在的社区传达战略。

2023 年，Micron 携手合作伙伴 [Disability:IN](#) 和 [LGBT 全国商会](#)，荣膺由 [WEConnect International](#) 颁发的“全球卓越供应商多元化与包容性冠军白金奖”。该奖项旨在表彰在美国以外地区与女性所有的企业合作的全球 15 强企业。

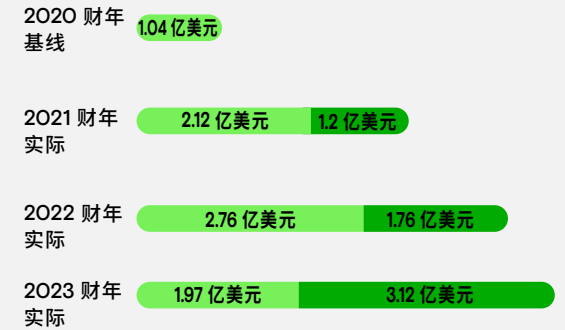
第四个支柱是行业影响。Micron 是 [SEMI 制造所](#) [有权多元化工作组](#) 的联合主席，我们在工作组中与同行、客户和供应商合作，共同制定最佳实践，并在我们的全球供应链中推动对最佳实践的认识和采用。

在 Micron，我们了解公司的采购决策对业务和社区产生的集体影响。我们认识到，公司和合作伙伴的共同责任是做出承诺和业务决策，以积极丰富所有人的生活。这是因为我们业务的成功和坚韧性，与供应链的多元化和包容性密切相关。

Micron 始终选择最合格的供应商来满足业务需求。

目录 >

2023 财年对多元化供应商的支出

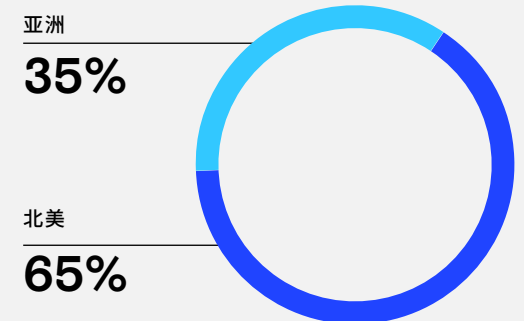


支出范围：1 级和 2 级多元化供应商支出。

1 级：Micron 直接向其采购的多元化企业。

2 级：Micron 的 1 级供应商向其采购的多元化企业。

1 级支出 (按地区划分)



1 级支出的地域细分；35% 的支出发生在亚洲。

是什么让我们 精诚合作



Ariela Gruszka
Micron 拉美裔人才

Swetha Sridharan
Micron 女性领导力联盟

我们的战略 合作伙伴关系

多年来，我们与这些合作伙伴建立了重要关系，他们提供了关键的反馈、研究和洞察，帮助 Micron 推动 DEI 计划向前发展。

全球包容联盟

ASPIRE PAC

Blue Sky Institute

BOLD PAC

Catalyst

首席执行官多元化与包容性行动

CenterState CEO

中国残疾人联合会

国会黑人核心小组协会

国会拉美裔党团协会

DRR Advisors

Disability:IN

纽约州经济发展厅

Equality PAC

面向未来的劳动力创新联盟

全球妇女创新网络

全球半导体联盟

格蕾丝·霍珀庆典

HBCU 合作伙伴关系挑战计划

人权运动组织

爱达荷州制造联盟

爱达荷州劳动力发展委员

INROADS

纽约州中部
制造商协会

LGBT 全国商会

美国国家科学基金会

全国黑人工程师协会

Out in Science, Technology,
Engineering and Mathematics

Out & Equal

OUT JAPAN

SEMI 基金会

新加坡妇女组织协会

西班牙裔专业工程师协会

女性工程师协会

STEMM 机会联盟

锡拉丘兹大学 D'Aniello 退伍军人和
军人家属研究所 (IVMF)

技术责任联盟 - 阿斯彭研究所

Tent Partnership for Refugees

The Valuable 500

回教社会发展理事会

Year Up

是什么让我们 成就斐然

Rachel Burkett
亚太裔网络



我们的工作获得了全球奖项

在我们的多元、平等和包容发展历程中，我们通过调查以及获得具有竞争力的企业和个人奖项，来衡量我们的工作成效。我们还可能名列由第三方组织编制的各种评级和排名榜单中，这些组织会对这些领域的公司进行评估。

在 2023 财年，我们荣膺十几项大奖，其中包括首次在**残障人士平等指数**中获得满分，该指数旨在表彰致力于打造包容性和无障碍工作场所的组织。我们还因具有包容性的 LGBTQ+ 工作场所实

践获得了多个奖项，包括连续第三年获得**人权运动组织**颁发的**平等指数 100 分**奖项，以及在**日本、印度和中国台湾**获得的类似奖项。我们还获得了 Out & Equal 颁发的“**工作场所卓越 Outie 奖**”。

此外，我们很荣幸获得了“**军人友好型雇主**”称号，其荣誉包括对退伍军人、军人配偶、供应商多元化的承诺，以及美国劳工部颁发的“**HIRE Vets 奖章白金奖**”。

最后，在 2023 财年，Micron 有多位个人因致力于创建包容性文化或推动我们的技术发展而获得表彰。副总裁兼首席多元包容官 Fran Dillard 入选了“**2023 年多元化与包容性领域最具影响力高管**”名单，高级总监 Kia Hiang Tan 评选为“**全球多元化 15 佳倡导者**”。Micron DRAM 产品工程副总裁兼 PRIDE+Allies 员工资源小组的执行共同发起人 Debra Bell 被评选为“**2023 年 LGBTQ+ 杰出高管**”。高级助理总法律顾问 Anne-Marie Dega 荣获由**企业法律顾问协会 Mountain**

West 评选的“**年度盟友**”称号。全球半导体联盟将 Micron 全球前道采购副总裁 Thy Tran 评为“**2023 年女性影响力新起之秀奖**”，而高级设计工程师 Navya Sri Sreeram 则被选为 **GSA Wish List**“**Up and Comer**”奖项入围者。



Micron PRIDE+Allies ERG 成员荣获 Out & Equal 颁发的“工作场所卓越 Outie 奖”



Thy Tran 荣获“GSA 女性影响力新起之秀奖”

奖项与合作伙伴关系



附录

数据词库

本报告涵盖 Micron 的全球运营点。大部分员工数据基于我们的全球员工人数数据，其中包括 2023 财年末的代表性数据。其他数据来源包括 Micron Technology 的员工资源小组数据。Micron 基金会是一个独立的法律实体，其财政日历与 Micron Technology 不同——从 2023 年 1 月到 12 月。Micron 基金会的数据来自其独立系统。美国种族

和族裔类别遵循美国平等就业机会 (EEO-1) 报告指南中使用的定义。数据包括所有正式团队成员，无论其休假状态如何。承包商和实习生不包括在内。多元、平等和包容 (DEI) 数据手册规范了我们的数据收集流程，并已由第三方 Buck 进行了审核。该 Gallagher 公司是一家集人力资源、养老金和员工福利咨询、技术和管理服务于一体的公司。

我们剔除了不具有统计意义的自我报告数据的披露，包括交叉性数据、LGBTQ+ 和残障人士数据。如需全面了解 Micron 在环境、社会和政府方面的广泛承诺，请参阅我们的[可持续发展网页](#)。

指标	描述
亚裔	远东、东南亚或印度次大陆原住民的后裔。
黑人	非洲黑人的后裔。
董事会成员	这里指 Micron 董事会的八名成员。董事会成员的种族和族裔包括亚裔、黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及白人。混血是指一个人兼具以下多重血统：白人（非西班牙裔或拉丁裔）、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
多元化金融机构	由至少 51% 的少数族裔所有、管理和控制的公司，从事金融服务领域的广泛业务，包括银行、信托公司、保险公司、经纪公司和投资管理公司。
多元化供应商	由一个或多个长期性的弱势群体、妇女、残障人士、LGBTQ+ 个人和退伍军人拥有多数股权的公司。Micron 与供应商所在国家/地区的认证标准保持一致。
工程师	属于技术工程职位框架的所有团队成员。
有经验的员工	有工程或职业水平及以上工作经验的团队成员。
全球技术女性比例	所有职级的技术角色女性构成。

指标	描述
全球全体女性比例	所有职级的女性构成。
全球员工队伍	所有职级的性别和族裔构成。
西班牙裔/拉丁裔	古巴裔、墨西哥裔、波多黎各裔、南美洲裔或中美洲裔、其他西班牙裔或来源的人，与种族无关。
领导者	负责领导团队的所有团队成员，包括高层领导者和副总裁。
少数族裔服务机构	根据以下这两个标准中的任何一个，将其归类为少数族裔服务的高等院校：立法或少数族裔学生入学比例。
美洲原住民或阿拉斯加原住民	北美洲或南美洲（包括中美洲）的原住民后裔，保留部落隶属关系或社区附属关系。
夏威夷原住民或太平洋岛民	夏威夷、关岛、萨摩亚等太平洋岛屿的人的后裔。
应届高校毕业生新员工	高校毕业日期距 Micron 入职时间未满足或正好满两年的团队成员。
非技术人员	所有工作职责涵盖非技术角色或非技术角色管理的团队成员。
高层领导者	全球岗位结构 (GJS) 级别等于或高于总监的所有团队成员，包括副总裁。
技术人员	所有工作职责涵盖技术角色或技术角色管理的团队成员。
技术领导力项目 (TLP)	所有技术领导力项目职位级别框架内的团队成员
混血	一个人兼具以下多重血统：白人（非西班牙裔或拉丁裔）、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
美国种族/族裔	由自愿披露以下种族或族裔身份的美国员工构成：亚裔、黑人、西班牙裔/拉丁裔、混血、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民以及白人。 混血是指一个人兼具以下多重血统：白人（非西班牙裔或拉丁裔）、黑人、西班牙裔/拉丁裔、亚裔、美洲印第安人或阿拉斯加原住民、夏威夷原住民或太平洋岛民。
弱势群体	具备以下一种或多种多元化属性的团队成员。全球：妇女和残障人士；仅限新加坡：新加坡马来人；仅限美国：退伍军人、西班牙裔或拉丁裔、黑人或非裔美国人、混血，或其他属于弱势群体的种族/族裔。
退伍军人	自愿认定为受保护或非受保护退伍军人身份的美国员工构成。
副总裁	所有处于副总裁全球岗位结构 (GJS) 级别的团队成员。
白人（非西班牙裔/拉丁裔）	欧洲、中东或北美族群的后裔。

数据表

由于四舍五入，百分比总和可能不是 100。

员工总数 (按地区划分)

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚洲	74%	78%	78%
美洲	24%	21%	20%
欧洲	2%	2%	2%

全球女性比例

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
女性	30%	31%	31%
男性	70%	69%	69%

全球弱势群体招聘

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
有经验的员工	34%	35%	31%
应届高校毕业生	45%	42%	43%

全球女性比例 (按职位群组划分)

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
董事会成员	50%	50%	50%
副总裁	17%	18%	14%
高层领导者	15%	17%	17%
领导者	18%	20%	21%
技术人员	23%	24%	25%
非技术人员	56%	55%	54%

美国退伍军人

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
退伍军人	7%	9%	9%

新加坡马来人

	2022 财年	2023 财年
新加坡马来人	5%	4%

美国种族/族裔

整体

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	23%	27%	28%
黑人	3%	4%	4%
西班牙裔/拉丁裔	4%	5%	4%
其他弱势种族/族裔	1%	1%	1%
混血	2%	2%	2%
白人	63%	57%	56%
未知	4%	5%	6%

领导者

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	23%	26%	27%
黑人	2%	2%	2%
西班牙裔/拉丁裔	3%	3%	3%
其他弱势种族/族裔	0%	1%	1%
混血	2%	2%	2%
白人	67%	62%	59%
未知	4%	5%	6%

副总裁

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	33%	33%	34%
黑人	2%	2%	2%
西班牙裔/拉丁裔	0%	1%	2%
其他弱势种族/族裔	0%	0%	0%
混血	2%	3%	2%
白人	59%	57%	56%
未知	3%	4%	3%

技术人员

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	24%	28%	29%
黑人	3%	4%	3%
西班牙裔/拉丁裔	4%	5%	4%
其他弱势种族/族裔	1%	1%	1%
混血	2%	2%	2%
白人	62%	56%	55%
未知	4%	5%	6%

高层领导者

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	27%	30%	29%
黑人	1%	1%	2%
西班牙裔/拉丁裔	2%	2%	3%
其他弱势种族/族裔	0%	0%	0%
混血	2%	2%	1%
白人	65%	61%	59%
未知	3%	4%	6%

非技术人员

	2021 财年	2022 财年	2023 财年
亚裔	16%	20%	21%
黑人	5%	6%	6%
西班牙裔/拉丁裔	5%	5%	5%
其他弱势种族/族裔	1%	1%	1%
混血	3%	2%	2%
白人	68%	62%	61%
未知	3%	4%	5%



本报告包含前瞻性陈述，其中涉及许多风险和不确定性因素。此类前瞻性陈述可以用下列词语以及此类词语的变体和类似表达来识别：“目标”、“承诺”、“预计”、“期望”、“打算”、“保证”、“许诺”、“计划”、“机会”、“未来”、“相信”、“目标”、“按计划进行”、“估计”、“继续”、“可能”、“也许”、“将会”、“应该”、“或将”。但是，没有使用这些词语或类似表达并不意味着陈述不具有前瞻性。具体的前瞻性陈述包括但不限于，与我们的 DEI 承诺和我们实现这些承诺的计划有关的陈述。这些前瞻性陈述受到许多风险和不确定性因素的影响，可能导致与实际情况出现重大偏差。请参阅我们向美国证券交易委员会 (SEC) 提交的文件，包括最新的 Form 10-K 年报和 Form 10-Q 季报。这些文件包含并确定了重要因素，其可能导致实际结果与前瞻性陈述中的结果存在重大偏差。尽管我们相信前瞻性陈述中反映的预期是合理的，但不能保证未来的结果、活动水平、业绩或成就。我们没有义务更新任何前瞻性陈述，以使这些陈述符合实际结果。

© 2024 Micron Technology Inc. (美光科技股份有限公司) 保留所有权利。信息、产品和/或规格如有变更，恕不另行通知。Micron、Micron 徽标和所有其他 Micron 商标均为 Micron Technology Inc. (美光科技股份有限公司) 所属商标。所有其他商标分别为其各自所有者所有。

micron.com/dei