

What makes us

Diversity
Equality
Inclusion

Micron



Laporan DEI
2023



Kandungan

3	Perkara yang membentuk identiti kami sebagai Micron	24	Perkara yang mendorong kami untuk komited	41	Perkara yang membangkitkan semangat kami
4	Mesej daripada Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif, Sanjay Mehrotra	25	Dedikasi untuk memajukan golongan wanita	42	Membina ekosistem pembekal yang pelbagai
8	Perkara yang menjadikan kami unik	26	Memupuk wanita dan gadis dalam STEM	43	Perkara yang mendorong kami untuk bekerjasama
9	Komitmen Aspirasi DEI kami	30	Perkara yang menjadikan kami terangkum	44	Perkongsian strategik kami
10	Perkara yang mendorong kami untuk bertanggungjawab	31	10 Kumpulan sumber pekerja kami	45	Perkara yang membuatkan kami diiktiraf
11	Data DEI kami	35	Perkara yang mengujakan kami	46	Anugerah Global untuk usaha kami
14	Perkara yang mendorong kami menjadi inovatif	37	Meluaskan jangkauan kepada masyarakat luar bandar dan Orang Asli dan orang dengan ketidakupayaan	47	Anugerah dan perkongsian
15	Bersedia untuk pengembangan global	39	Perkara yang menjadikan kami berani	48	Lampiran
16	Memupuk perkongsian strategik terangkum	40	Pelaburan kami dengan institusi kewangan yang pelbagai	49	Kamus data
17	Meningkatkan kerjasama dengan universiti			51	Jadual data
20	Mengenal pasti laluan alternatif				

Perkara yang membentuk
identiti kami sebagai

Micron

Nicolas Soberanes
Ahli Profesional Hispanik Micron





Mesej daripada Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif, Sanjay Mehrotra

Micron yang berpengalaman lebih 45 tahun telah menjadi peneraju dalam sektor penyelesaian memori dan storan. Sebagai peneraju industri, kami komited kepada pembentukan strategi yang pelbagai, saksama dan terangkum, yang mengukuhkan daya saing, mendorong inovasi, dan memajukan misi korporat kami.

Sejak tahun 2018, kami telah menerbitkan laporan DEI tahunan untuk berkongsi kemajuan dalam inisiatif kepelbagaian teras dan keterangkuman. Laporan tahun ini, "Perkara yang membentuk identiti kami sebagai Micron," mencerminkan komitmen dan sumbangan ahli pasukan kami dalam membina budaya yang terangkum — budaya yang sedia menyokong tenaga kerja global yang pelbagai dan kompleks pada masa hadapan serta visi kami untuk meningkat kualiti kehidupan *semua*.

Sejak tahun lalu, industri memori dan storan telah berdepan dengan salah satu kemerosotan pasaran yang paling mencabar dalam sejarah kami. Walaupun begitu, pasukan bertaraf dunia

Micron tetap berdisiplin dan fokus, memastikan penerajuan yang berterusan dalam teknologi memori asas serta pengembangan portfolio produk terkemuka kami. Kami melihat masa depan yang cerah dengan kemajuan dalam kecerdasan buatan generatif (AI) yang dijangka akan merancakkan permintaan baharu untuk penyelesaian memori pada tahun-tahun mendatang.

Kami tetap komited dalam usaha membina budaya pasukan yang terangkum. Kami mempunyai 10 kumpulan sumber pekerja (ERG) yang aktif, dengan keahlian yang meningkat kepada lebih daripada 47% daripada tenaga kerja global kami pada tahun fiskal 2023 (TK23). Lebih daripada 20,400 ahli ERG ini mewakili pelbagai lapisan masyarakat dan berperanan sebagai duta, baik di dalam mahupun di luar syarikat. Mereka mewakili spektrum penuh bakat kami — ahli pasukan dari setiap peringkat yang merupakan teras budaya Micron dan penggerak inovasi kami.

Kami percaya bahawa kami bertanggungjawab untuk membentuk industri yang mempertimbangkan semua orang. Nilai keterangkuman menjadi keutamaan dalam cara kami menjalankan perniagaan, daripada meningkatkan kepelbagaian ekosistem pembekal, sehinggalah menyalurkan pelaburan untuk pendidikan sains, teknologi, kejuruteraan dan matematik (STEM) yang terangkum. Kami berbesar hati untuk berkongsi bagaimana pelaburan dan perkongsian komuniti kami menyemarakkan semangat para guru, ibu bapa dan pelajar dalam bidang STEM, supaya suatu hari nanti mereka dapat menjadi sebahagian daripada hasil ciptaan industri kami untuk dunia.

Industri kami memerlukan lebih banyak bakat teknikal dan kejuruteraan berasaskan kemahiran untuk memenuhi permintaan masa depan dalam penyelesaian semikonduktor. Untuk memperoleh bakat ini, kita mesti menyingkirkan faktor yang menjadi kekangan terhadap penyertaan dalam bidang ini yang dihadapi oleh ramai orang, baik dalam pendidikan awal mahupun

pembangunan tenaga kerja. Kekangan ini menjadi faktor yang mendorong pelaburan kita dalam pendidikan STEM K-12, selain kolej komuniti dan universiti yang tradisional. Kami juga mempromosikan laluan bukan tradisional untuk kerjaya dalam bidang semikonduktor, dengan mengutamakan keterlibatan di kawasan luar bandar dan komuniti yang kurang mendapat perhatian.

Dengan kerjasama Yayasan Micron, kami melabur dalam inisiatif global untuk mewujudkan akses yang lebih besar kepada peluang dalam industri kami. Inisiatif ini termasuk meluaskan pendidikan STEM untuk pelajar perempuan di India, membentuk kerjasama universiti semikonduktor AS/Jepun (Kerjasama antara Universiti AS-Jepun untuk Kemajuan Tenaga Kerja dan Penyelidikan & Pembangunan dalam Semikonduktor (UPWARDS) untuk Masa Depan), dan menjalin kerjasama dengan organisasi yang mempromosikan minat dalam kejuruteraan dalam kalangan wanita, warga Hispanik, dan populasi kulit berwarna. Kami juga mewujudkan

kerjasama untuk mencipta program berasaskan kemahiran bagi membuka laluan baharu kepada generasi masa depan juruteknik semikonduktor.

Walaupun masih banyak usaha yang perlu dilaksanakan, saya berbangga dengan kemajuan terkini kita yang telah memperoleh pengiktirafan beberapa organisasi global yang komited dalam memajukan kepelbagaian dan keterangkuman.

Antara contoh yang ketara dari TK23 termasuk pencapaian skor tertinggi daripada “Disability:IN” pada Indeks Kesetaraan Ketidakupayaan, iaitu alat penilaian ketidakupayaan yang objektif, reflektif, dan berpandangan ke depan yang direka untuk membantu perniagaan memajukan amalan rangkuman. Kami juga berjaya menduduki tempat ke-10 dalam senarai Just 100, kedudukan 10 teratas yang julung kalinya diraih dalam sejarah Micron.

Pencapaian ini ialah hasil daripada komitmen yang teguh pasukan kami terhadap inisiatif kepelbagaian dan keterangkuman. Kami memikul

tanggungjawab ini kerana percaya bahawa inisiatif ini penting untuk menarik tenaga kerja masa depan yang akan membangunkan penyelesaian memori dan storan. Kami akan terus berusaha memajukan komitmen DEI kami, dan bersama-sama, kita boleh dan akan membuat perbezaan.

Sepanjang perjalanan ini, kami meluaskan ekonomi data di samping memastikan semua orang meraih manfaat daripadanya. Itulah yang membentuk identiti kami sebagai Micron.



Sanjay Mehrotra
Presiden dan CEO



"Kami berjuang agar *semua orang* diberi peluang menceburi kerjaya STEM yang menarik dengan memperkenalkan program seperti Kem Cip Yayasan Micron kami di kawasan luar bandar dan negara di luar Amerika Syarikat. Pada masa yang sama, inovasi kami bergantung pada budaya keterangkuman yang bermula dengan melengkapkan para pemimpin kami dengan kemahiran untuk mewujudkan persekitaran yang selamat dari segi psikologi, yang membolehkan ahli pasukan peringkat permulaan berasa berani untuk mencabar status quo. Persekitaran itulah yang membuat kami lebih kuat. Itulah yang membentuk identiti kami sebagai Micron."

April Arnzen

Naib Presiden Eksekutif, Ketua Pegawai Warga Kerja dan Presiden Yayasan Micron

"Apa yang saya kagumi tentang Micron ialah, kami selalu berusaha untuk cuba meraih sesuatu yang di luar batas kemampuan. Oleh sebab itu, kami mengalu-alukan orang dari seluruh dunia dengan pelbagai latar belakang dan pengalaman untuk menyertai Micron. Kepelbagaian pemikiran inilah yang mencetuskan idea-idea terbaik untuk mendorong inovasi kami. Inilah yang membuatkan kami lebih baik. Inilah yang membentuk identiti kami sebagai Micron."

Fran Dillard

Naib Presiden dan Ketua Pegawai Rangkaian Kepelbagaian



Perkara yang
menjadikan kami

unik



Cassidy Gehring
Profesional Muda Micron

Komitmen aspirasi DEI kami

Komitmen kami terhadap kepelbagaian, kesaksamaan, dan keterangkuman (DEI) yang berani menjadikan kami unik dan pencetus inspirasi, yang terhasil daripada nilai-nilai kami dan menjadi bahagian penting dalam cara kami menjalankan perniagaan. Sejak tahun 2020, komitmen DEI kami menjadi tonggak utama kerja kami. Kami sedar bahawa apabila kami sengaja menggabungkan DEI dalam cara kami menjalankan perniagaan, kami meningkatkan inovasi dan mencipta peluang rangkuman. Pada TK23, kami telah mengukuhkan fokus kami daripada enam kepada lima komitmen, menjadikannya lebih ringkas dan berkesan. Pasukan eksekutif kami bertanggungjawab untuk strategi dan pelaksanaan komitmen aspirasi kami.

Sebagai sebahagian daripada komitmen Micron terhadap kepelbagaian, kami tidak mendiskriminasi mana-mana pekerja, pemohon pekerjaan, pembekal, klien, atau pelanggan berdasarkan bangsa, warna kulit, agama, jantina, orientasi seksual, identiti jantina, asal negara, umur, ketidakupayaan, maklumat genetik, atau apa-apa sifat lain yang dilindungi oleh undang-undang. Selain itu, Micron komited sepenuhnya untuk mengambil tindakan tegas bagi memastikan layanan adil diberikan kepada semua individu tanpa mengira bangsa, warna kulit, agama, jantina, orientasi seksual, identiti jantina, asal negara, umur, ketidakupayaan, maklumat genetik atau apa-apa sifat lain yang dilindungi oleh undang-undang. Micron juga komited untuk mengembangkan saluran bakat, bekerjasama dengan institusi pendidikan dan kerajaan, dan mewujudkan budaya yang menyediakan pengalaman inklusif, menarik dan inovatif untuk semua ahli pasukan. Kami bekerjasama dengan institusi kewangan untuk meluaskan akses kepada modal bagi komuniti yang kurang diwakili dan berusaha meningkatkan rangkaian pembekal berbilang latar belakang untuk peluang perniagaan yang berpotensi. Namun begitu, komitmen aspirasi DEI kami tidak diambil kira dalam hal pemilihan pekerja, kenaikan pangkat, atau keputusan lain, termasuk yang berkaitan dengan pembekal. Micron tidak akan bertolak ansur dalam hal berkenaan matlamat kami untuk pengambilan pekerja, menaikkan pangkat, dan mengekalkan hanya calon terbaik yang layak bagi setiap jawatan atau memilih pembekal atau pelaburan terbaik yang memenuhi keperluan perniagaan kami.

Komitmen DEI kami

- 1

Tingkatkan pengambilan pekerja dari laluan bukan tradisi, kumpulan yang kurang diwakili dan populasi yang kurang bernasib baik
- 2

Mendorong pelaksanaan gaji yang saksama dan manfaat yang terangkum
- 3

Sentiasa memperjuangkan dan mengukuhkan budaya rangkuman kami
- 4

Terlibat dengan pelbagai institusi kewangan untuk pengurusan tunai
- 5

Tingkatkan perwakilan dan perbelanjaan pembekal yang pelbagai



“Micron sedang membangunkan penyelesaian memori canggih untuk memajukan dunia, tetapi kami juga perlu menghadapi cabaran ramalan kekurangan bakat serta kemerosotan industri semikonduktor bernilai trilion dolar menjelang 2030. Oleh itu, adalah penting untuk menjalin lebih banyak kerjasama dengan institusi pendidikan dan kerajaan serta terus meluaskan kumpulan pemohon global kami yang terdiri daripada bakat yang pelbagai dan cemerlang.”

Scott DeBoer
Naib Presiden Eksekutif, Teknologi dan Produk

Perkara yang
mendorong
kami untuk

bertanggungjawab

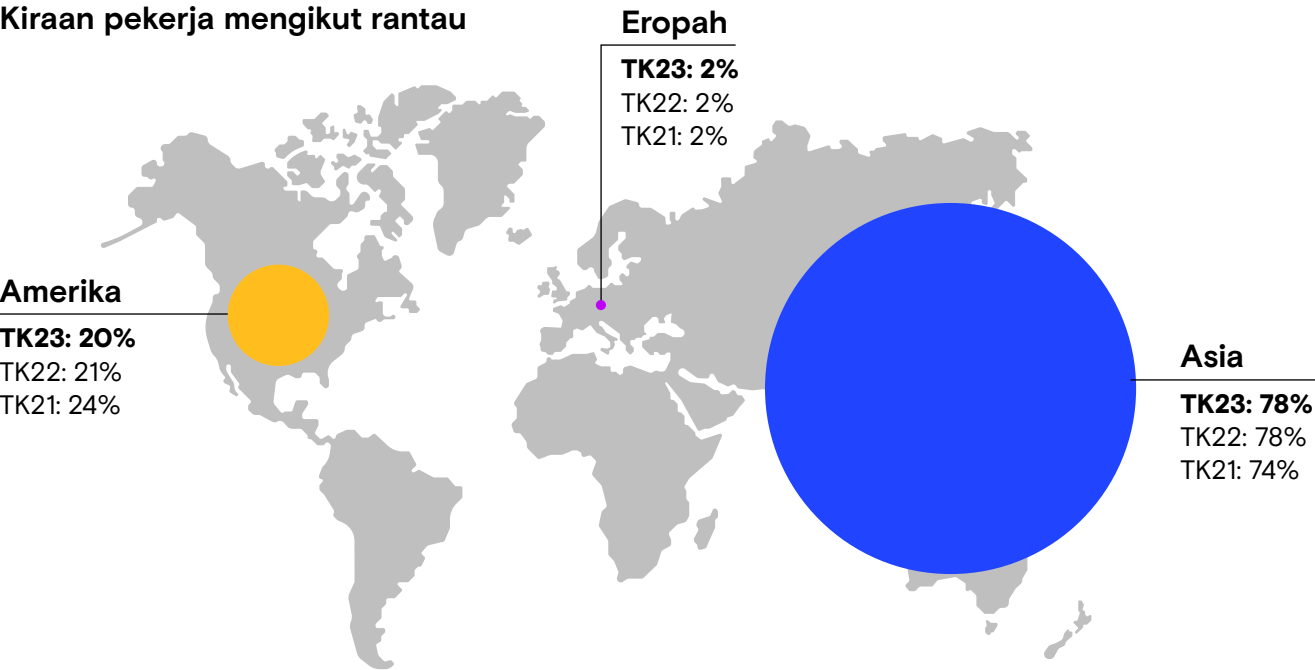
Rick Frianeza
Mosaic



Data DEI kami

Ketelusan merupakan nadi bagi integriti. Oleh sebab itu, untuk tahun keenam berturut-turut, kami berkongsi data kami¹ untuk meraikan kemajuan kami dan mengenal pasti peluang untuk penambahbaikan. Dalam tahun yang mencabar untuk industri dengan pengambilan pekerja yang terhad, perwakilan kami kebanyakannya mendarat, walaupun mengalami pengurangan di beberapa bahagian. Kami akan memberikan tumpuan kepada pembangunan program dan kerjasama yang akan membantu kami mencapai perwakilan yang lebih luas apabila keadaan pasaran untuk pengambilan pekerja bertambah baik. Melalui keahlian kami dalam [Perikatan untuk Keterangkuman Global](#) dan [Gabungan Akauntabiliti Teknologi](#), kami sedang berusaha mewujudkan set matlamat dan metrik kepelbagaian serta rangkuman yang seragam untuk masa depan. Ketahui lebih lanjut tentang [perkongsian strategik terangkum kami](#).

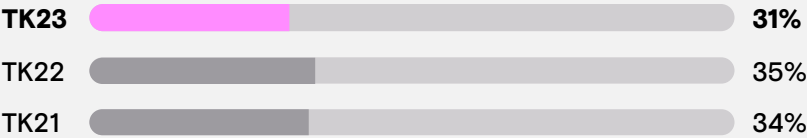
Kiraan pekerja mengikut rantau



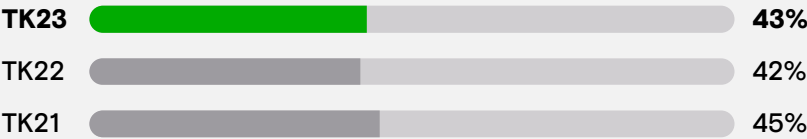
¹ Nota: Nilai peratusan mungkin tidak berjumlah 100 kerana pembundaran. Sila rujuk takrifan data dalam [kamus data](#). Komitmen kami terhadap perwakilan dirangka untuk memastikan tenaga kerja kami mencerminkan tenaga berkeelayakan yang tersedia. Kami mahu membina kumpulan warga kerja daripada pelbagai latar belakang dan mendukung matlamat kami untuk hanya mengambil calon yang terbaik dan paling berkeelayakan.

Pengambilan pekerja global daripada kumpulan yang kurang diwakili

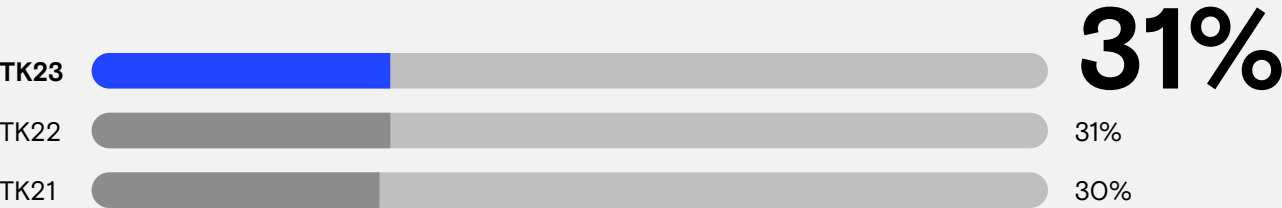
Pengambilan pekerja berpengalaman
↓ menurun sebanyak 4%



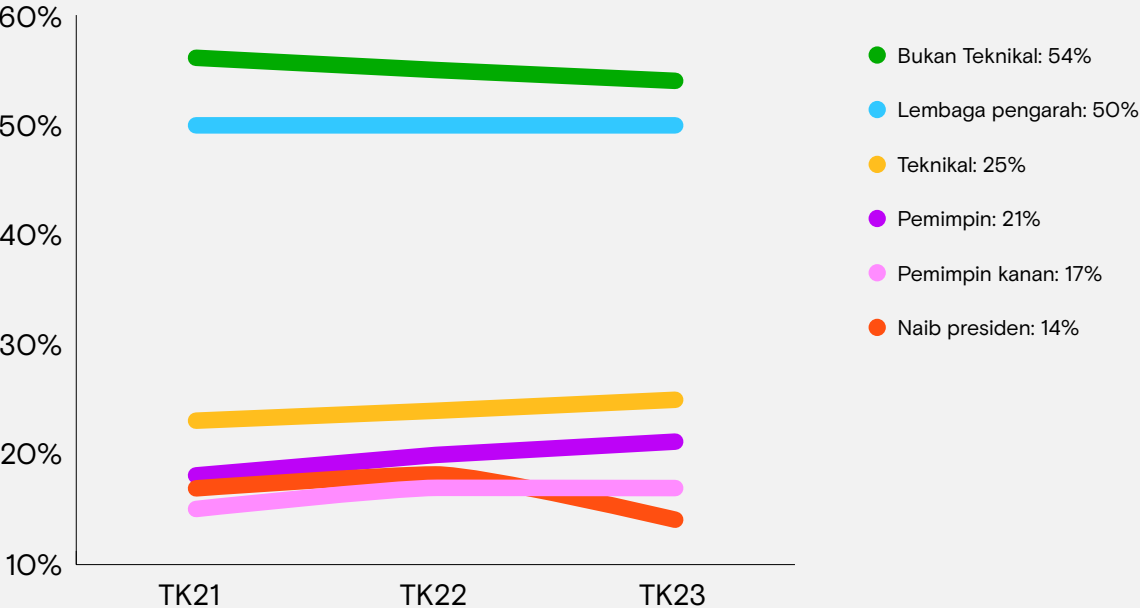
Graduan Baharu
↑ meningkat sebanyak 1%



Peratusan global bagi wanita

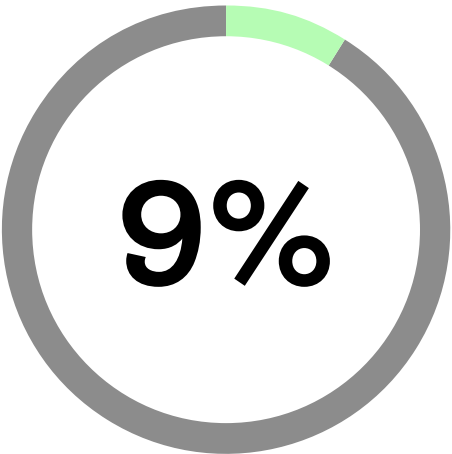


Peratusan global wanita mengikut kumpulan



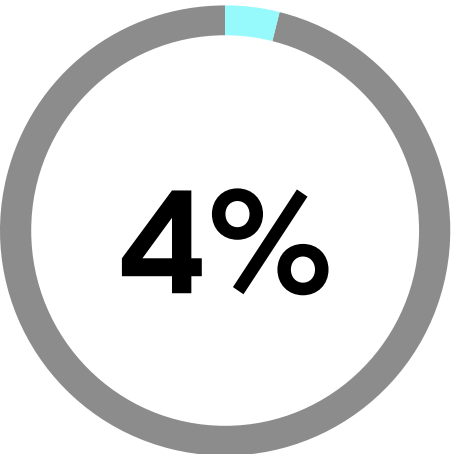
Veteran AS

Sebagai peratus daripada tenaga kerja AS

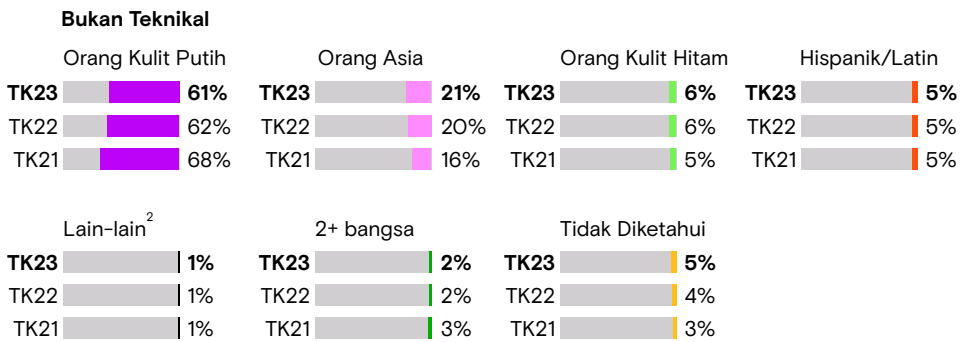
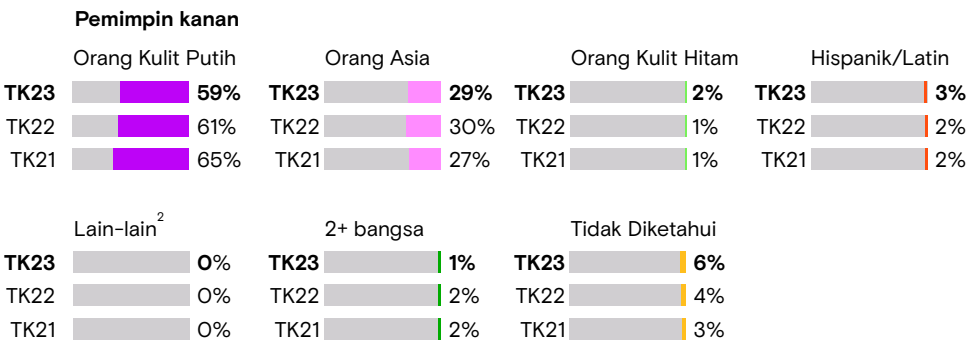
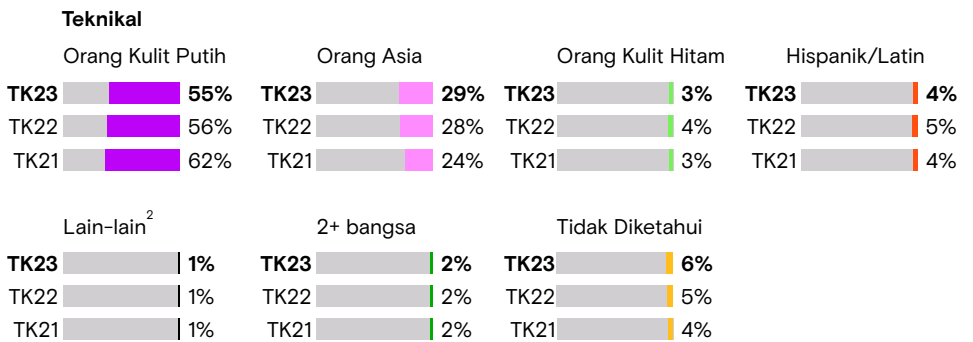
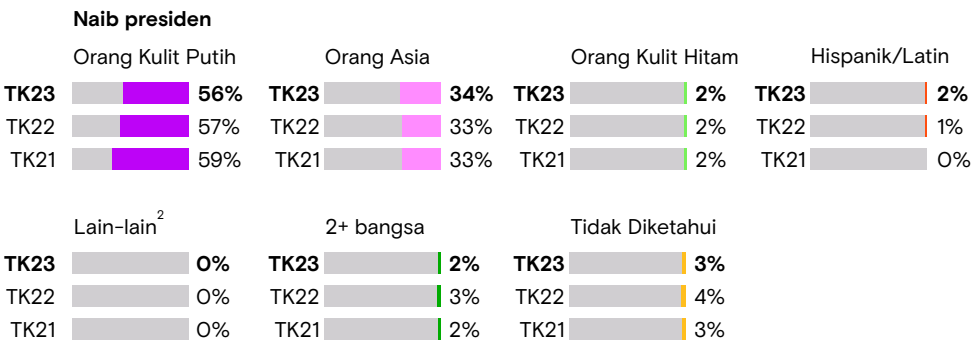
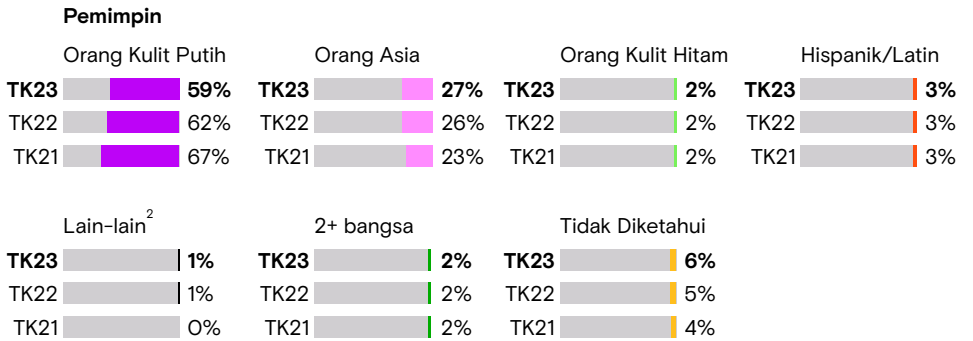
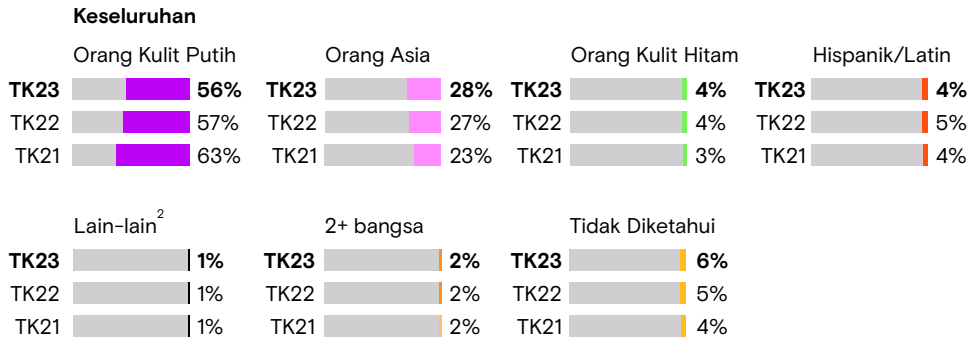


Melayu Singapura

Sebagai peratus daripada tenaga kerja Singapura



Bangsa/etnik di AS¹



¹ Cari takrifan data dalam kamus data. Nilai peratusan mungkin tidak berjumlah 100 kerana pembundaran.

² Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili.

Perkara yang
mendorong
kami menjadi
inovatif

Barbara Bailey
Lantikan tetap & Berpengalaman di Micron



Bersedia untuk pengembangan global

Cip memori yang kami bina menjadikan kehidupan moden lebih baik di seluruh dunia, daripada penggunaannya dalam teknologi menukar pertuturan kepada teks di telefon pintar kita sehinggalah teknologi sensor kereta untuk sistem keselamatan. Untuk memenuhi permintaan, **pada tahun lalu**, kami telah mengumumkan beberapa pelaburan jangka panjang yang akan membina kapasiti kritikal untuk masa depan Micron.

Kejayaan projek-projek ini bergantung pada keupayaan Micron untuk menarik pelbagai bakat yang merupakan sumber paling penting dan pemacu utama kelebihan daya saing kami. Persatuan Industri Semikonduktor (SIA) meramalkan kekurangan bakat sebanyak **67,000 pekerja di AS sahaja menjelang tahun 2030**, jika kadar tamat pengajian ijazah kekal pada tahap semasa. Untuk merapatkan jurang ini, Micron komited untuk melabur dalam

saluran bakat yang baharu, bekerjasama dengan institusi pendidikan dan kerajaan serta mewujudkan budaya yang memastikan pengalaman yang terangkum, menarik dan inovatif untuk semua ahli pasukan.



India kini sedia untuk menyertai arena global dalam pengeluaran semikonduktor

Micron telah memulakan pembinaan di kemudahan pemasangan dan ujian baharu kami di Sanand, Gujarat, India, pada September 2023. Fasa pertama operasi dijangka bermula pada awal 2025. Pengambilan pekerja untuk jawatan kritikal telah dimulakan, dengan beberapa pekerja yang baru diambil sudah menjalani latihan bersama pasukan di Malaysia untuk mempercepatkan peningkatan operasi tapak

tersebut. Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra berucap di pelbagai acara di seluruh India, menggalakkan pembangunan tenaga kerja dan peluang untuk India membina ekosistem semikonduktor terkemuka. Acara tersebut termasuk pertemuan dengan Perdana Menteri India Narendra Modi, pegawai kerajaan lain dan para CEO industri.

Presiden dan CEO Micron, Sanjay Mehrotra dan Perdana Menteri India Narendra Modi membincangkan usaha Micron untuk meningkatkan ekosistem semikonduktor di India.

Memupuk perkongsian strategik terangkum

Komitmen kami terhadap perkongsian strategik global terangkum ialah kunci bagi peningkatan perwakilan. Kami tidak boleh berjaya membina tenaga kerja masa depan yang pelbagai dan mencukupi secara bersendirian. Tatkala usaha persediaan pengembangan global dilaksanakan, kami turut bekerjasama rapat dengan pihak industri, pendidikan dan rakan kongsi yang



Pegawai Micron dan MENDAKI menandatangani memorandum persefahaman. Dari kiri ke kanan: Timbalan Ketua Pegawai Eksekutif MENDAKI Zulaiha Yusuf, Ketua Pegawai Eksekutif MENDAKI Zuraidah Abdullah, Menteri Kanan Negara dan Timbalan Pengerusi MENDAKI Zaqy Mohamad, Naib Presiden Pemerolehan Bakat & Mobiliti Global Micron Sim Cher Whee, Naib Presiden Operasi Pemasangan & Ujian Micron Singapura Gianpaolo Mettifogo

Kerjasama utama

Yayasan MENDAKI di Singapura

Program ini membantu pelajar dan individu memperoleh pendidikan dan latihan, membantu meningkatkan prestasi pendidikan masyarakat Melayu/Islam Singapura dan membangunkan daya tahan dan keupayaan menyesuaikan diri mereka.

Kerjasama antara Universiti AS-Jepun untuk Kemajuan Tenaga Kerja dan Penyelidikan & Pembangunan dalam Semikonduktor (UPWARDS) untuk Masa Depan

Rangkaian kerjasama 11 universiti yang mantap ini dirancang untuk mengembangkan tenaga kerja generasi akan datang dan memajukan penyelidikan berasaskan semikonduktor di AS dan Jepun, serta merapatkan jurang kesaksamaan jantina dalam STEM, iaitu suatu tindakan yang penting untuk membina tenaga kerja industri masa depan kita.

Perikatan Semikonduktor Global

Organisasi industri terkemuka ini menyediakan platform yang unik untuk kerjasama, tempat pemimpin semikonduktor bertemu bagi mengekalkan ekosistem semikonduktor yang menguntungkan dan mampan, dengan penekanan terhadap kerjasama global, memajukan amalan terbaik serta mendorong kepelbagaian dan keterangkuman inovasi.

India HerKey (dahulunya JobsForHer)

Micron memulakan kerjasama dengan HerKey (dahulunya JobsForHer) pada dua tahun yang lalu dan melantik kumpulan wanita yang pertama seramai 20 orang di bawah program “New Beginnings” untuk menjawat peranan kejuruteraan. Di India, hanya 20% daripada wanita bandar yang berumur layak bekerja terlibat dalam tenaga kerja. Kerjasama seperti New Beginnings dibentuk untuk membantu wanita membina keyakinan mengurus dan membina semula perjalanan kerjaya mereka.

Gabungan Akauntabiliti Teknologi — Institut Aspen

Gabungan Akauntabiliti Teknologi telah diwujudkan secara bersama menerusi kerjasama dengan syarikat teknologi, organisasi yang dipercayai daripada komuniti yang kurang diwakili dalam teknologi, institusi akademik dan kumpulan pemikir. Matlamat utama gabungan ini adalah untuk menjejaki, mengukur dan merencanakan DEI pada peringkat industri dengan memastikan syarikat teknologi bertanggungjawab terhadap komitmen DEI dan membentuk tindakan kolektif. Gabungan itu akan mengeluarkan cerapan utama secara berperingkat untuk menambah baik ketelusan dan akauntabiliti dalam teknologi, selain menyatukan matlamat kolektif serta menyediakan model untuk diikuti oleh pihak lain.

Ketahui lebih lanjut tentang rakan kongsi strategik global Micron >

Meningkatkan kerjasama dengan universiti

Rangkaian universiti

Sebagai peneraju industri, Micron telah mendorong pembentukan rangkaian universiti semikonduktor untuk mempercepat pelaksanaan keutamaan industri dengan sokongan rakan pendidikan kami. Ini merangkumi Rangkaian Semikonduktor Barat Laut dan Timur Laut serta satu rangkaian yang memfokuskan institusi yang memberikan perkhidmatan kepada golongan minoriti (MSI). Di samping itu, Micron serta rakan kongsi industri yang lain melancarkan Kerjasama antara

Universiti AS-Jepun untuk Kemajuan Tenaga Kerja dan Penyelidikan & Pembangunan dalam Semikonduktor (UPWARDS) untuk Masa Depan. Semua pihak diberikan tanggungjawab untuk bersama-sama membangunkan tenaga kerja generasi baharu yang berkemampuan dalam bidang semikonduktor, memacu penyelidikan asas dan yang baharu merentas ekosistem semikonduktor, serta meningkatkan kerjasama antara rakan kongsi pendidikan. Semua kurikulum diselaraskan dengan objektif

bersama seperti yang ditakrifkan oleh Inisiatif Akademi Semikonduktor Amerika (ASA) dan SEMI. Sebagai sebahagian daripada komitmen Micron kepada rangkaian tersebut, kami akan menyediakan kandungan teknikal Micron untuk memodenkan kurikulum universiti, menyokong peluang yang lebih luas untuk program pembelajaran berasaskan pengalaman di bilik bersih dan makmal, menganjurkan

program untuk mendalami pengetahuan fakulti tentang industri, dan memberikan panduan berkaitan industri melalui lembaga penasihat dan jawatankuasa universiti. Selain itu, pelajar akan diberikan akses kepada program latihan musim panas, peluang penyelidikan, program pengekalan dan perkhidmatan sokongan.



Kerjasama antara Universiti AS-Jepun untuk Kemajuan Tenaga Kerja dan Penyelidikan & Pembangunan dalam Semikonduktor (UPWARDS) untuk Masa Depan

Memorandum persefahaman dengan politeknik Singapura

Untuk mengukuhkan lagi komitmen kami terhadap pendidikan STEM di Asia, Micron telah menjadi syarikat semikonduktor yang pertama menandatangani memorandum persefahaman (MoU) dengan lima politeknik di Singapura, bertujuan meneguhkan dan meluaskan saluran bakat kejuruteraan bagi industri teknologi.

Persetujuan kerjasama itu merangkumi pelbagai aktiviti dan peluang keterlibatan pelajar, termasuk biasiswa, latihan amali, pembangunan kakitangan politeknik dan banyak lagi.

Program latihan amali yang pelbagai

Micron terus menyalurkan pelaburan untuk program yang mengukuhkan peluang latihan amali bagi individu daripada komuniti yang kurang diwakili. Kami telah bekerjasama dengan INROADS, organisasi bukan berasaskan keuntungan yang membuka laluan kerjaya bagi pelajar sekolah menengah dan kolej daripada pelbagai etnik, selama beberapa tahun kebelakangan ini. Pada TK23, kami dengan bangganya mengalu-alukan dua fellow Konsortium GEM Nasional yang pertama kami. Program Pendidikan Siswazah untuk Minoriti (GEM) tersebut dirancang untuk meningkatkan penyertaan kumpulan yang kurang diwakili (Afrika Amerika, India Amerika, dan Hispanik Amerika) pada peringkat sarjana dan kedoktoran dalam bidang kejuruteraan dan sains.

Franchesca Bellevue bekerja dengan pasukan sistem perindustrian di kemudahan Micron di Manassas, Virginia. Beliau sedang melanjutkan pengajian kedoktorannya dalam bidang kejuruteraan industri dari Florida A&M University. Oscar Reynozo bekerja dengan pasukan kejuruteraan produk DRAM di Boise, Idaho. Beliau sedang melanjutkan pengajian peringkat sarjana dalam bidang kejuruteraan elektrik di Rice University.

Kedua-dua pelajar ini mengakhiri masa mereka di Micron dengan lawatan secara maya bersama Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra, Naib Presiden Eksekutif dan Ketua Pegawai Rakyat April Arzen, Naib Presiden Eksekutif Teknologi dan Produk Scott DeBoer dan Naib Presiden Kanan Pembangunan Teknologi Naga Chandrasekaran.



Franchesca Bellevue, fellow Konsortium GEM Nasional Micron, para pemimpin dari Konsortium GEM Nasional dan Donna Aaron Totty, pengurus kanan DEI



Oscar Reynozo, rakan Konsortium DEM Nasional Micron

Kerjasama industri dengan SWE, NSBE dan SHPE

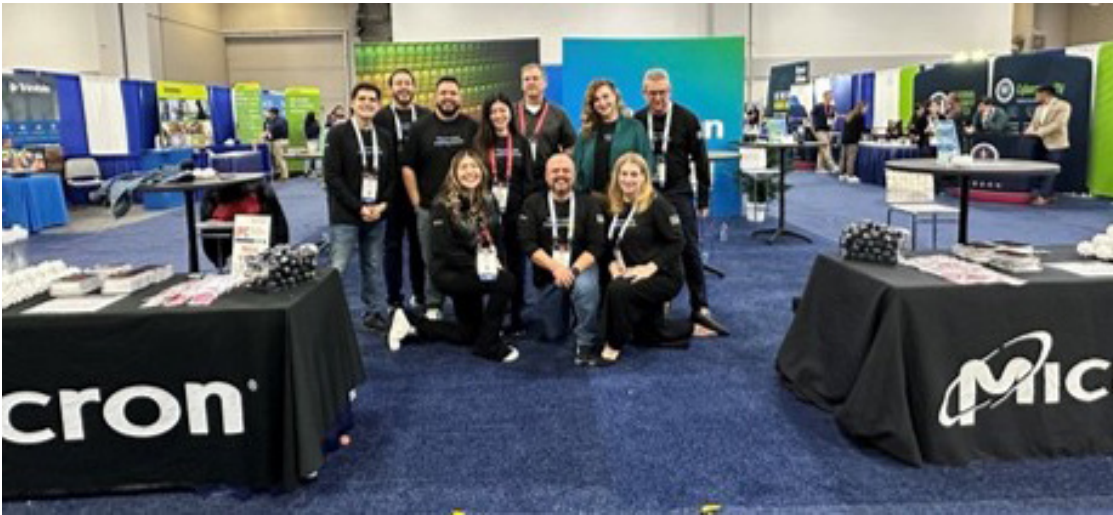
Micron ialah ahli **Majlis Perkongsian Korporat Persatuan Jurutera Wanita** (SWE), Lembaga Gabungan Korporat untuk **Persatuan Jurutera Kulit Hitam Kebangsaan** (NSBE), dan Majlis Perkongsian Industri untuk **Persatuan Jurutera Profesional Hispanik** (SHPE). Melalui hubungan ini, Micron membantu untuk memastikan pembiayaan bagi program, peluang rangkaian, dan wawasan tentang amalan pengambilan pekerja. Antara komitmen kami ialah menganjurkan bengkel persidangan bersama Naib Presiden dan Ketua Pegawai Rangkuman Kepelbagaian kami, Fran Dillard, pemimpin teknikal Micron, serta rakan kongsi industri untuk memperkenalkan kerjaya semikonduktor sebagai peluang profesional yang menarik dan memuaskan.



Pasukan pemerolehan bakat dan DEI Micron bergabung dengan ERG Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron untuk menyokong reruai maklumat dan perekrutan SWE di pameran kerjaya WE23 di Los Angeles, California.



Oktober 2023, Naib Presiden Micron bagi Perolehan Bahagian Hadapan Global Thy Tran, Naib Presiden Micron dan Ketua Pegawai Rangkuman Kepelbagaian Fran Dillard, Ketua Pegawai Eksekutif iRelaunch dan Pengasas Bersama Carol Fishman Cohen, Dekan Kolej Kejuruteraan Universiti Washington Nancy Albritton dan Pengurus Kanan Kejuruteraan Sistem Kanan Northrop Grumman, dan Ahli Lembaga SWE Enanga Daisy Fâlé. Kesemuanya merupakan sebahagian daripada panel WE23 anjuran Micron yang bertajuk, “Maksud Akta CHIPS dan Sains untuk Wanita dan Gadis.”



Pasukan pemerolehan bakat Micron dan DEI bergabung dengan ERG Ahli Profesional Hispanik Micron untuk menyokong persidangan SHPE kebangsaan di Salt Lake City, Utah.

Mengenal pasti laluan alternatif

Memandangkan ijazah empat tahun mungkin tidak lagi diperlukan untuk setiap kerjaya dalam bidang semikonduktor teknikal, kami juga melabur dalam program berasaskan kemahiran untuk mencari bakat kritikal dan mencipta laluan baharu bagi pekerjaan dengan bayaran gaji yang tinggi. Kami memberikan tumpuan kepada kawasan luar bandar dan kawasan yang kurang diwakili, yang dahulunya tidak pernah terdedah kepada peluang untuk STEM.

New York

Program sijil teknologi elektromekanikal dan sains gunaan (AAS) telah dilancarkan di Kolej Komuniti Onondaga (OCC) pada musim gugur yang lalu, dengan kapasiti pendaftaran kira-kira 75 pelajar setiap penggal. Micron menjanjikan dana sebanyak \$5 juta untuk membina dan melengkapkan Makmal Simulasi Bilik Bersih di kampus, bersama-sama dengan pelaburan dari daerah dan negeri, menjadikan

jumlah keseluruhan pelaburan sebanyak \$15 juta. Makmal tersebut kini menepati sasaran untuk dibuka dan digunakan pada musim bunga tahun 2025. Pada November 2023, pelajar OCC pertama kami, RJ Tinsley, telah diambil bekerja sebagai pelatih di Boise semasa musim panas tahun 2024.



Pada Oktober 2023, Naib Presiden Eksekutif Operasi Global Micron, Manish Bhatia, telah melawat Kolej Komuniti Onondaga untuk berkongsi gambaran Makmal Simulasi Bilik Bersih Micron dan mengalu-alukan kumpulan pertama pelajar teknologi elektromekanikal.

Idaho

Majlis Pembangunan Tenaga Kerja Idaho telah menganugerahkan dana sebanyak sebanyak \$4.2 juta kepada College of Western Idaho (CWI) untuk menyokong program teknologi mekatronik maju (AMET). Program ini dijangka akan meningkatkan bilangan graduan yang boleh memohon Program Perantisan Juruteknik Berdaftar Micron serta peluang pekerjaan sebagai juruteknik sepenuh masa selepas tamat pengajian.

Olivia Zierenberg dan Ethan McTague merupakan sebahagian daripada kumpulan pertama Program Perantisan Berdaftar Micron. Melalui perantisan, individu boleh mempercepatkan perjalanan ke arah kerjaya jangka panjang dengan memperoleh pengalaman praktikal secara langsung melalui model perolehan dan pembelajaran.



Pelajar kolej Olivia Zierenberg dan Ethan McTague, bergambar di kampus Boise Micron, merupakan sebahagian daripada program perantis baharu di kampus itu.

"Para pelatih boleh berkembang menerusi proses pemajuan kerjaya dalam syarikat majikan mereka. Ini membolehkan kami meluaskan saluran bakat. Kami boleh menarik pelajar lepasan sekolah menengah atau orang dewasa daripada kerjaya yang lain, mengenal pasti kemahiran yang dimiliki oleh mereka, dan membangunkannya."

Mike Russo, presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Institut untuk Inovasi dan Teknologi Kebangsaan, ditemu bual mengenai "Perantisan ekosistem cip membantu merapatkan jurang bakat"



Naib Presiden Eksekutif dan Ketua Pegawai Warga Kerja Micron, April Arnzen bergambar dengan kumpulan kedua pelajar Kolej Idaho Barat (CWI) yang mengambil bahagian dalam Program Perantisan Berdaftar Micron.

Sokongan untuk beralih kepada kerjaya awam

Micron telah diiktiraf sebagai majikan yang menjadi pilihan veteran yang berkemahiran tinggi dan mencari peralihan yang lancar kepada kerjaya awam selepas perkhidmatan ketenteraan mereka. Dalam usaha mengukuhkan usaha merekrut tentera, kami telah menggaji pakar berpengalaman, George Ramsey, seorang veteran Tentera selama 30 tahun dengan 15 tahun pengalaman dalam perintah perekrutan Tentera AS. Sepanjang TK23, jumlah perwakilan veteran di Micron Amerika Syarikat kekal stabil pada 9% daripada keseluruhan tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh pengambilan pekerja yang terhad akibat keadaan pasaran yang mencabar. Micron komited untuk meningkatkan peratusan ini dari semasa ke semasa, dengan matlamat untuk menggaji 1,500 veteran di Pusat Bandar New York menjelang tahun 2045. Strategi pengambilan pekerja kami dalam kalangan veteran merangkumi jangkauan langsung kepada veteran melalui pangkalan tentera, kolej komuniti, universiti, dan organisasi perkhidmatan veteran, serta menerusi usaha yang berikut:

- Melabur dengan [Military.com](#) untuk membangunkan jenama berasaskan web dan reka bentuk penterjemah kepakaran ketenteraan (MOS) bagi memadankan kemahiran ketenteraan dengan peluang pekerjaan awam.
- Bekerjasama dengan [Institut D'Aniello untuk Veteran dan Keluarga Tentera](#) (IVMF) Universiti Syracuse, institut akademik antara disiplin yang pertama bagi pendidikan tinggi yang memberikan tumpuan khusus kepada usaha

memajukan kehidupan pasca perkhidmatan veteran tentera negara dan keluarga mereka. Micron berbangga untuk bekerjasama dengan IVMF untuk melancarkan program pensijilan hab semikonduktor. Program ini bertujuan meningkatkan kesedaran tentang industri semikonduktor dan kemahiran asas untuk kerjaya dalam bidang ini. Usaha ini juga akan mengukuhkan saluran bakat veteran Micron di seluruh negara, menawarkan peluang pekerjaan dan sokongan kepada veteran serta pasangan tentera.

- Mengeratkan kerjasama kami dengan Program [SkillBridge](#) Jabatan Pertahanan, Program [HIRE Vets Medallion](#) Jabatan Tenaga Kerja, dan inisiatif [Hiring Our Heroes](#) oleh Yayasan Dewan Perniagaan AS.
- Mengukuhkan kerjasama dengan organisasi veteran tempatan, termasuk [Pangkalan Tentera Udara Mountain Home](#), [Mission43](#), [Dewan Perniagaan Veteran Idaho](#) dan [Pengawal Kebangsaan Tentera Idaho](#)
- Menandatangani memorandum perjanjian yang mengukuhkan komitmen Micron terhadap program [Perkongsian untuk Kejayaan Anda](#) (PaYS) Tentera AS.
- Bekerjasama dengan pangkalan ketenteraan New York tempatan, termasuk [Fort Drum](#) dan [Pangkalan Udara Hancock Field Tentera A.S.](#), dan [Clear Path for Veterans](#) untuk meningkatkan kesedaran tentang peluang pekerjaan dalam industri semikonduktor.



Pengurus Kanan Pemerolehan Bakat dan Pakar Perekrutan Tentera George Ramsey



Pengawal Kebangsaan Tentera Idaho Brigadier Jeneral Cole Packwood dan Naib Presiden Eksekutif Micron serta Ketua Pegawai Warga Kerja April Arnzen memegang sijil memperingati komitmen Micron terhadap program PaYS



Sokongan untuk memasuki semula tenaga kerja

Micron menyalurkan pelaburan untuk pelbagai program bukan tradisi bagi membuka laluan kepada kerjaya semikonduktor yang menarik. Pada tahun 2024, kampus Micron di Boise akan menjadi tuan rumah kumpulan perintis kembali ke tempat kerja yang pertama

dengan kerjasama organisasi **iRelaunch**. Program berstruktur selama 16 minggu ini akan menyokong asimilasi dan peningkatan kemahiran individu, termasuk pelarian dan pasangan tentera, yang telah berehat daripada kerjaya mereka.

Sokongan untuk ibu bapa yang bekerja

Kekurangan pusat penjagaan kanak-kanak yang berkualiti merupakan cabaran utama bagi para ibu bapa yang bekerja di seluruh dunia. Untuk membantu mengatasi halangan ini, Micron membuat pelaburan dalam kerjasama di antara pihak awam dengan swasta. Pada November 2022, kami memulakan kerjasama pertama dengan **Kerajaan Negeri Pulau Pinang dan TalentCorp** di Malaysia, membuka pusat penjagaan yang boleh memuatkan sehingga 100 kanak-kanak berumur antara tiga hingga enam tahun.

Pada Mei 2023, Micron telah memulakan **pusat penjagaan kanak-kanak di Idaho** sebagai sebahagian daripada Rangka Kerja Pelaburan Komuniti Idaho. Ini mencerminkan keutamaan yang dikongsi bersama oleh Micron dan rakan kongsi untuk memacu pertumbuhan yang menyeluruh di seluruh negeri. Dikendalikan oleh **Treasure Valley Family YMCA**, kemudahan penjagaan kanak-kanak bertaraf dunia ini akan menyediakan pemrograman berasaskan STEM. Terletak di seberang ibu pejabat korporat Micron dan fab masa depan, pusat ini

akan memberi ibu bapa akses mudah kepada anak-anak mereka, membantu menangani halangan untuk menyertai tenaga kerja dan memudahkan peralihan bagi ahli pasukan Micron, terutamanya para ibu. Rangka Kerja Pelaburan Komuniti Idaho mencerminkan kerjasama Micron yang sudah lama terjalin dengan negeri Idaho dan bandaraya Boise. Ia akan menjadi panduan untuk usaha Micron dalam membangunkan saluran bakat dan meningkatkan kualiti kehidupan komuniti tempat ahli pasukan kami menetap dan bekerja." Rangka kerja ini akan menumpukan perhatian kepada tiga elemen utama: membina tenaga kerja masa depan, melabur dalam pendidikan STEM *untuk semua*, dan berinteraksi dengan komuniti tempatan.

Di New York, Micron turut mengumumkan **pelaburan awal sebanyak \$500,000** dengan kerjasama **YMCA Pusat Bandar New York**. Pelaburan ini bertujuan untuk menyediakan penjagaan kanak-kanak, pembelajaran awal, dan pembangunan belia yang berkualiti bagi komuniti yang kurang mendapat perkhidmatan di rantau tersebut.

November 2022, Presiden dan Ketua Pegawai Eksekutif Micron Sanjay Mehrotra berinteraksi dengan kanak-kanak di pusat jagaan kanak-kanak awam-swasta yang baharu di Pulau Pinang, Malaysia.

Perkara yang mendorong kami untuk **komited**

Maithilee Motlag
Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron



Dedikasi untuk memajukan golongan wanita

Micron komited dalam usaha menggalakkan pelajar perempuan mempelajari STEM dan menceburi kerjaya semikonduktor, serta mengurangkan halangan untuk menceburi dan kemajuan dalam bidang tersebut. TK23 merupakan tahun yang mencabar bagi pasaran memori semikonduktor dan storan, menyebabkan kami tidak dapat mencapai kemajuan yang dihasratkan. Pengambilan pekerja dan perwakilan jantina kami juga kekal mendatar. Apabila pasaran pulih, kami akan meneruskan fokus kami untuk mewujudkan persekitaran terangkum yang membolehkan wanita dan semua ahli pasukan berkembang, maju, dan berjaya dalam kerjaya mereka.

Walaupun Micron telah melangkaui banyak penanda aras industri kesaksamaan jantina, yang merangkumi keahlian lembaga pengarah, perwakilan keseluruhan, dan wanita dalam peranan teknikal, kami masih mempunyai peluang untuk perwakilan jantina yang lebih luas dalam peranan eksekutif dan kepimpinan. Penyelidikan menunjukkan bahawa langkah memajukan wanita ialah strategi perniagaan yang baik. Menurut laporan [tinjauan Accenture dan Perikatan Semikonduktor Global \(GSA\)](#), wanita hari ini hanya memegang 13% jawatan eksekutif di syarikat semikonduktor awam. Namun begitu, penyelidikan juga mendapati bahawa tiga perempat daripada syarikat yang mempunyai pasukan kepimpinan yang pelbagai, berjaya melangkaui matlamat kewangan dan metrik yang lain.

Memupuk wanita dan gadis dalam STEM

Pada TK23, kami fokus untuk mengembangkan program STEM utama kami kepada lebih banyak golongan dan wilayah berbanding sebelum ini, termasuk program yang menyasarkan pelajar perempuan, wanita muda, dan individu yang mengenal pasti diri mereka sebagai bukan binari atau berubah-ubah.



Memberi inspirasi melalui Girls Going Tech en Español

Pada Oktober 2023, dengan kerjasama Kolej Komuniti Onondaga (OCC) dan La Liga, Yayasan Micron **mengalu-alukan lebih 50 pelajar perempuan gred lapan** dari Daerah Sekolah Bandar Syracuse ke kampus OCC untuk sesi istimewa program utama kami, Girls Going Tech, yang disampaikan sepenuhnya dalam bahasa Sepanyol! Girls Going Tech en Español menyingkirkan halangan bahasa dalam pendidikan STEM dan membolehkan pelajar yang bertutur bahasa Sepanyol melihat contoh teladan daripada etnik yang sama seperti mereka. Ini mewujudkan hubungan istimewa untuk para pelajar, dan mereka meninggalkan program tersebut dengan penuh semangat dan inspirasi untuk meneruskan kerjaya dalam bidang STEM.

Girls Going Tech

Mempelajari kemahiran baharu dan memperoleh lencana Pengakap Puteri

Dalam Pengakap Puteri, kemahiran baharu yang dipelajari akan disusuli dengan perolehan lencana! Di Hiroshima, Jepun, Yayasan Micron **bekerjasama dengan Girl Scouts of Japan** untuk mengajar dua kemahiran STEM yang baharu, iaitu logik binari dan robotik.

Membina hubungan yang menggalakkan kerjaya

Micron telah melabur dalam Program Bimbingan Wanita Global selama lima tahun, memberikan peluang unik kepada pelajar sarjana dan pasca sarjana berbakat dalam bidang STEM untuk membina hubungan bermakna dengan wanita profesional dalam bidang teknikal. Pemimpin wanita di Micron turut memperkenalkan syarikat dan peluang dalam bidang semikonduktor kepada wanita muda di seluruh dunia. Pada TK23, 84 mentor wanita dari Micron telah menyokong 263 pelajar wanita dalam STEM dari 11 negara dan 103 universiti.

Memperkasakan pemimpin masa depan

Pada musim luruh tahun 2022, Yayasan Micron membiayai Akademi Micron kedua untuk Kepimpinan Inklusif di [Spelman College](#), sebuah kolej dan universiti kulit hitam (HBCU) semua wanita. Program itu, yang menerima kumpulan pelajar yang pertama seramai enam pelajar tahun pertama pada musim luruh 2023, direka untuk mewujudkan rasa kekitaan, meningkatkan kemahiran kepimpinan dan menambah baik kadar graduan dalam bidang kejuruteraan. Program yang serupa telah dilancarkan di [Boise State University](#).

Memupuk pencipta wanita

Kumpulan pembangunan paten syarikat dan ERG Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN) menubuhkan program Rangkaian Inovasi Wanita (WIN) pada 2018 untuk menggalakkan lebih ramai wanita menjadi pencipta. Pada TK23, lebih daripada 17% permohonan paten asal yang difailkan menamakan wanita sebagai pencipta.

Selain itu, Program Kepimpinan Teknikal (TLP) telah menamakan Tecla Ghilardi sebagai fellow wanita yang pertama. Fellow merupakan pakar

terkemuka yang diiktiraf dalam industri untuk bidang masing-masing dan penginovasi yang terbukti dalam sekurang-kurangnya satu bidang teknologi. Fellow bekerjasama dengan pelbagai kumpulan kejuruteraan dan membimbing pemimpin teknikal masa depan, memacu inovasi melalui kerjasama untuk mencapai matlamat hala tuju teknologi kami. Fokus Tecla adalah pada fasa awal pembangunan proses sel NAND. Antara tanggungjawabnya yang lain ialah mengkaji peningkatan dalam cabaran dan penyelesaian proses serta reka bentuk.



Tecla Ghilardi ialah wanita pertama yang dinaikkan pangkat kepada peranan fellow Micron.

Memudahkan kemasukan semula tenaga kerja

Micron menyertai **Pasukan Petugas Kemasukan Semula STEM** melalui kerjasama dengan **iRelaunch** dan **Persatuan Jurutera Wanita** untuk meluaskan saluran bakat kami dan merangkumi individu yang telah berehat seketika daripada kerjaya mereka. Pasukan petugas ini merupakan sebahagian daripada program kembali bekerja **"New Beginnings"** di Micron India, dan menyediakan bimbingan kerjaya kepada semua yang kembali ke dunia pekerjaan. Ini membolehkan Micron terlibat dalam pembelajaran rakan sebaya dan pembinaan komuniti bersama pemimpin syarikat yang lain.

Melancarkan FAME

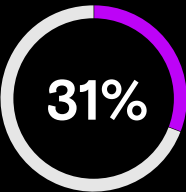
Menurut tinjauan **McKinsey Women in the Workplace 2023**, kadar wanita pada peringkat pengarah meninggalkan tenaga kerja pada adalah lebih tinggi berbanding tahun-tahun sebelumnya. Kadar wanita yang meninggalkan jawatan mereka juga lebih tinggi berbanding lelaki pada peringkat peranan yang sama, menyebabkan bilangan wanita yang berpotensi untuk jawatan tertinggi semakin berkurangan. Hal ini terutamanya berlaku bagi wanita dengan kulit berwarna. Micron mengambil langkah mantap untuk menzahirkan komitmen kami dalam menyokong eksekutif wanita dengan menganjurkan acara pertama kami untuk membangunkan saluran pemimpin eksekutif wanita pada tahun 2023. Dikenali sebagai FAME (Eksekutif Wanita Micron), acara yang hebat



“FAME merupakan asas penting bagi komitmen kami terhadap pembangunan kepimpinan wanita. Saya yakin FAME akan menjadi model yang akan menginspirasi lebih ramai pemimpin wanita untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.”

Betty Wu
Naib Presiden Korporat Operasi AT DRAM
dan Pengurus Negara China

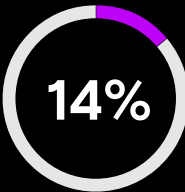
Penjejak kemajuan jantung Micron



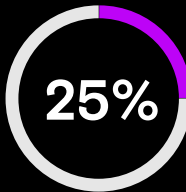
Perwakilan global wanita
(tidak berubah)



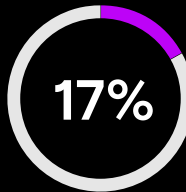
Perwakilan lembaga
pengarah wanita
(tidak berubah)



Naib presiden
wanita (↓ 4%)



Wanita dalam jawatan
teknikal (↑ 1%)



Wanita yang dinamakan
sebagai pencipta pada
permohonan paten yang
asal (↓ 5%)

Penerusan usaha untuk Mansfield Rule

Setelah memperoleh pensijilan **Peraturan Mansfield** pada tahun 2022 dan memupuk komitmen berterusan untuk memajukan kepelbagaian, kesaksamaan dan keterangkuman dalam profesion undang-undang, jabatan undang-undang Micron berbangga untuk menyertai Mansfield Rule Legal Department Edition 2023–2025 (MRLD). MRLD telah diilhamkan oleh **Peraturan Rooney** Liga Bola Sepak Kebangsaan dan **Arabella Mansfield**, iaitu wanita pertama yang dibenarkan mengamalkan undang-undang di Amerika Syarikat. Penaja MRLD, Diversity Lab, telah membangunkan program ini sebagai proses pensijilan berstruktur yang dirangka untuk memastikan semua bakat jabatan undang-undang mempunyai peluang yang adil dan saksama untuk dinaikkan pangkat ke jawatan kepimpinan. Proses pensijilan semasa, yang dijalankan dari 15 September 2023 hingga 14 September 2025, mengukur sama ada

jabatan undang-undang mempertimbangkan kumpulan bakat yang luas, yang merangkumi kumpulan yang mengikut sejarah adalah kurang diwakili, untuk jawatan kepimpinan penting dan peluang kemajuan kerjaya dalam jabatan tersebut, dan apabila melibatkan pelantikan peguam luar. Matlamat MRLD meluaskan kumpulan bakat untuk dipertimbangkan adalah bertujuan untuk memudahkan laluan kepimpinan yang telus bagi kumpulan yang kurang diwakili ini. Dengan mencerminkan keyakinan syarikat bahawa komitmen terhadap DEI menggalakkan budaya yang membolehkan setiap ahli pasukan berasa mereka mempunyai peluang yang sama untuk dilihat, dihargai dan didengari, jabatan undang-undang Micron terus bercita-cita untuk meneruskan usaha DEI dan meningkatkan inisiatif kepelbagaian melalui penyertaannya dalam program seperti MRLD.



Pasukan perundangan Micron meraih penghargaan atas sokongan dan komitmen mereka terhadap pensijilan Peraturan Mansfield.

Memperkasakan wanita dalam STEM melalui kemahiran dan jangkauan

Di India, **Wanita Organisasi Bangsa-Bangsa Bersatu (UN Women)**, iaitu organisasi global yang memperjuangkan kesaksamaan jantina, sedang melaksanakan pelbagai program untuk memperkasakan wanita paling terpinggir yang telah dinafikan akses kepada peluang sejak usia muda akibat kemiskinan dan diskriminasi berdasarkan jantina.

Yayasan Micron bekerjasama dengan UN Women untuk melancarkan program Memperkasakan Wanita dalam STEM, yang bertujuan untuk memotivasi dan menyokong wanita muda merentas Balaghat, Mandla, Dindori, dan Chindwara untuk meneruskan pendidikan dan kerjaya dalam bidang STEM. UN Women akan bekerjasama dengan Head Held High (HHH) untuk melibatkan institut pengajian tinggi (IPT), institut pendidikan

vokasional, dan institut pendidikan teknikal di kawasan pedalaman, dalam usaha meningkatkan kemahiran wanita muda dan membolehkan mereka menyertai ekonomi dengan lebih berkesan atau membuat pilihan bijak tentang pendidikan tinggi dalam bidang STEM.

Sesi orientasi telah dijalankan dengan pelajar di keempat-empat daerah untuk menerangkan objektif dan peluang yang disediakan, dan

pembimbing kerjaya ditempatkan di daerah-daerah tersebut untuk membimbing wanita ini ke arah masa depan dalam bidang STEM. Sepanjang program ini, para wanita muda ini akan mempelajari literasi digital dan kewangan, kemahiran insaniah dan kemahiran kebolehpasaran di samping melibatkan diri dalam latihan amali, perantisan dan akhirnya pekerjaan dalam bidang STEM.

Perkara yang
menjadikan kami

terangkum



Dale Stump
Kumpulan Sumber Pekerja Veteran

10 Kumpulan sumber pekerja kami

Kumpulan sumber pekerja (ERG) kami merupakan teras bagi budaya keterangkuman Micron. ERG terdiri daripada kumpulan ahli pasukan yang pelbagai, dengan minat, latar belakang atau faktor demografi yang sama seperti jantina, etnik atau pengalaman. Setakat TK23, kami mempunyai 10 ERG global dengan 92 cawangan. Hampir separuh tenaga kerja kami, iaitu lebih daripada 47% tergolong dalam sekurang-kurangnya satu ERG.

Ini merupakan peningkatan sebanyak 9% daripada TK22. Semua ERG adalah terangkum, tiada had penyertaan dan terbuka kepada semua. Kumpulan ini penting untuk membina tempat kerja yang bukan sahaja menghargai kepelbagaian, malah sentiasa mendorong tingkah laku terangkum yang memacu inovasi luar biasa kita.

Impak ERG

47%

daripada ahli pasukan Micron tergolong dalam sekurang-kurangnya satu ERG, meningkat 9% daripada TK22

92

Cawangan ERG di 12 negara

10k

Ahli pasukan yang mendapat manfaat daripada program ERG dan DEI

\$500K

diagihkan melalui program geran Micron Gives ERG, kerjasama dengan Yayasan Micron

10 ERG global



Rangkaian Orang Amerika Asia dan Kepulauan Pasifik (AAPIN)



Rangkaian Pekerja Kulit Hitam (BEN)



Capable



Ahli Profesional Hispanik Micron (MHP)



Mosaic



PRIDE+ Allies



Pelantikan Tetap & Berpengalaman @ Micron (TE@M)



Kumpulan Sumber Pekerja Veteran (VERG)



Profesional Muda Micron (MYP)



Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN)



Naib Presiden Eksekutif Teknologi dan Produk Micron, Scott DeBoer bersama ahli Rangkaian Pekerja Kulit Hitam Micron ERG di STEM Village yang ditaja oleh Micron sebagai sebahagian daripada Festival Soul Food Boise

Meruntuhkan halangan kepada STEM pada peringkat global

Ahli ERG kami di seluruh dunia terlibat dalam usaha meningkatkan minat terhadap pendidikan dan kerjaya STEM dengan menyumbangkan tenaga untuk program K-12 Yayasan Micron serta menghadiri pelbagai acara universiti dan persidangan. Mereka juga memainkan peranan penting untuk mengoptimumkan perkongsian strategik kami. Contohnya, ahli Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron (MWLN) kami di India, Malaysia dan Singapura telah membantu untuk menubuhkan cawangan Persatuan Jurutera Wanita di negara masing-masing, yang memberikan manfaat kepada Micron dan seluruh industri semikonduktor.

Meraikan Capable, ERG terbesar kami

Capable ialah kumpulan sumber pekerja Micron yang komited untuk memastikan tempat kerja yang boleh diakses dan terangkum bagi individu yang mengalami ketidakupayaan, baik ketidakupayaan yang ketara, mahu pun yang tersembunyi. Dengan lebih 8,100 ahli pada akhir TK23, Capable kini merupakan ERG terbesar di Micron. Capable telah menganjurkan latihan kepimpinan dan lain-lain untuk menyelia individu dengan ketidakupayaan. Ahli Capable turut memberikan tumpuan kepada cara untuk memenuhi keperluan individu dengan ketidakupayaan dengan lebih baik. Antara caranya, membolehkan penggunaan haiwan perkhidmatan, cermin mata buta warna, dan perisian cakap-ke-teks. Dengan tindakan sedemikian, Micron memperoleh skor 100 kami yang pertama pada [Indeks Kesamaan Hilang Upaya](#).



Ahli pasukan Micron di India meraikan komitmen syarikat untuk kepelbagaian dan keterangkuman di acara jerayawara HARMONY.

Mempromosikan kesejahteraan global dengan rakan kongsi ERG utama

Pasukan kesejahteraan global Micron bergerak aktif di seluruh dunia, bekerjasama dengan ahli ERG untuk menunjukkan nilai warga kerja kita yang mengambil berat antara satu sama lain. Kami memupuk budaya terangkum melalui pelbagai aktiviti, seperti bekerjasama dengan ERG Lantikan Tetap dan Berpengalaman di Micron untuk mengadakan bengkel kesejahteraan kewangan di China, dan bekerjasama dengan DEI serta ahli ERG di India untuk menganjurkan jerayawara HARMONY yang meraikan komitmen Micron terhadap keterangkuman. Pasukan kesejahteraan global bekerjasama untuk memastikan ahli pasukan mengetahui program dan sumber yang dapat menyokong keseimbangan kerja dan kehidupan mereka.

Apabila berlakunya peperangan, dasar perundangan atau bencana alam, ahli pasukan kesejahteraan global kami akan segera bertindak, menyokong warga kerja dan keluarga mereka serta mencadangkan sumber-sumber yang berguna kepada mereka, termasuk sesi bersama kaunselor profesional untuk mengatasi kesedihan bersama-sama.

Menghasilkan impak setempat menerusi geran ERG

Sejak tahun 2020, kumpulan sumber pekerja (ERG) Micron telah memainkan peranan penting dalam usaha membentuk kempen pemberian keterangkuman kami. Untuk empat tahun berturut-turut, ERG Micron bersama **Yayasan Micron** telah menyumbangkan \$500,000 kepada organisasi bukan untung untuk menyampaikan manfaat yang sejajar dengan keperluan komuniti yang disokong melalui **program geran Micron Gives ERG**.

Pada tahun ini, ERG diberi kuasa untuk menyesuaikan geran mengikut negara atau rantau. Dengan pemberian amaun yang lebih kecil namun bermakna pada peringkat tempatan berbanding memberikan lebih sedikit geran pada peringkat serantau, geran ERG kami dapat mewujudkan lebih banyak impak dan memberi organisasi bukan untung lebih banyak pengaruh dalam komuniti mereka di seluruh dunia. Hasilnya, pada tahun 2023, kami meningkatkan bilangan geran kepada 51 yang diberikan kepada 46 organisasi bukan untung yang unik, yang berada dalam komuniti tempat ahli pasukan kami bekerja dan menetap. Bersama-sama, kita membuat perubahan dengan meningkat kualiti kehidupan dan memberikan impak yang bermakna *untuk semua*.

Berikut ialah 10 ERG kami dan penerima geran Micron Gives ERG 2023:

AAPIN

- Kolektif Kesihatan Mental Asia
- Pertubuhan Kepulauan Pasifik Selatan

BEN

- Barbershop Books

Capable

- Yayasan Pembangunan Wanita China
- Autismo Abruzzo Onlus
- Amanah Samarthanam untuk Orang Kurang Upaya
- Nicoloop
- Persatuan Kanak-kanak Palsi Serebral (Spastik) Pulau Pinang
- TomoWork
- Yayasan Kebajikan Masyarakat Syin-Lu
- Penyokong Hak Ketidakupayaan

MHP

- Yayasan Warisan Hispanik
- Dana Biasiswa Hispanik

Mosaic

- Yayasan Pembangunan Wanita China
- Persatuan Pendidikan Bhushan Tadepalligudem
- Yayasan Nippon
- Kelab Rotary Muar

- Yayasan MENDAKI

- One-Forty

- Persatuan Sains dan Kejuruteraan India Amerika

MWLN

- Yayasan Pembangunan Wanita China
- Cooperativa Sociale New Hope
- Yayasan Pembangunan Luar Bandar Telangana
- Girl Scouts of Japan
- Kluster Sains Pulau Pinang: Kanak-kanak perempuan dalam STEM
- Kelab Zonta Singapura: Dana Projek Pari
- The Garden of Hope Foundation
- Pakatan Wanita dan Kanak-kanak

MYP

- Yayasan Pembangunan Wanita China
- Fondazione Santobono Pausilipon Onlus
- Ashray Akruti
- Manabinominato
- Kluster Sains Pulau Pinang
- Pusat Kanak-kanak Arc
- Teach For Taiwan
- Konsortium Kebangsaan Ijazah Siswazah untuk Minoriti dalam Kejuruteraan (GEM)

TE@M

- Yayasan Pembangunan Wanita China
- E.V.A. Società Cooperativa Sociale
- Pertubuhan Kebajikan Kanak-Kanak dan Holistik untuk Pembangunan Luar Bandar (CHORD)
- Persatuan Penyelidikan Lembangan Sungai Sandankyo-Ota
- Blossom Seeds
- Yayasan Kebajikan Masyarakat Huashan
- Pemeliharaan Pergunungan Bull Run

VERG

- Willing Warriors
- Yayasan Wyakin

Perkara yang mengujakan kami

Julio Pineda
Ahli Profesional Hispanik Micron



Membentuk masa depan STEM dalam komunitas di tempat kita bekerja dan menetap

Muzium Deutsches — Munich, Jerman

Yayasan Micron dan **Muzium Deutsches** bekerjasama mewujudkan "Makmal Teknologi & Percubaan" untuk pelajar menerokai mikroelektronik dan DRAM sambil mempelajari fizik dan kejuruteraan. Kerjasama ini akan diteruskan pada tahun 2024, dengan rancangan untuk mengembangkan lagi program tersebut.

UNICEF — di India

Menerusi kerjasama dengan Yayasan Micron, **UNICEF mengukuhkan pendekatan sistemik untuk memupuk kemahiran abad ke-21 dan inovasi di sekolah-sekolah di India, dengan penekanan kepada STEM. Program inovatif ini mempunyai dua objektif utama.** Objektif pertama ialah memantapkan **Makmal Percubaan Atal (ATL)**. ATL di 23 hab di Karnataka telah menjangkau dan memanfaatkan 9,200 pelajar peringkat menengah menerusi pembelajaran kemahiran pemikiran reka bentuk dan percubaan. Pemerintah Karnataka kini telah memperuntukkan dana awam untuk

mempromosikan inovasi berasaskan sekolah melalui ruang reka cipta (makerspaces). Selain itu, di negeri Telangana dan Karnataka, Yayasan Micron membiayai penubuhan 40 ruang reka cipta kos rendah di sekolah berasrama untuk pelajar perempuan dengan latar belakang suku kaum (dikenali sebagai Kasturba Gandhi Balika Vidyalaya). Ini akan membolehkan pelajar perempuan memperoleh akses kepada pembelajaran STEM berasaskan pengalaman pada peringkat sekolah menengah, sekali gus meningkatkan minat dan pengetahuan mereka dalam bidang STEM. Objektif kedua ialah membangunkan akses kepada kemahiran abad ke-21 melalui **Passport to Earning (P2E)**, iaitu platform e-pembelajaran yang menghubungkan golongan muda daripada populasi yang kurang diwakili kepada kemahiran yang relevan dan pembelajaran pekerjaan. Program ini telah memberikan kemahiran kepada lebih 14,500 golongan muda di Karnataka melalui kursus produktiviti digital dan literasi kewangan, dengan lebih daripada 65% pengguna P2E ialah wanita muda.

Milton J. Rubenstein dari Muzium Sains & Teknologi (MOST)

Sebagai sebahagian daripada komitmen jangka panjang Micron untuk melabur dan meningkatkan kualiti kehidupan komuniti di tempat ahli pasukan kami menetap dan bekerja melalui aktiviti kebajikan dan kesukarelawanan, syarikat telah mengumumkan **penajaan sebanyak \$500,000** untuk MOST di bawah Rangka Kerja Pelaburan Komuniti. Sorotan pelaburan kami ialah pelancaran pameran tetap semikonduktor bertajuk "DECONSTRUCTED: Semikonduktor dan rahsia lain dalam teknologi seharian."

Pameran seluas 1,200 kaki persegi ini terdiri daripada empat bahagian, setiap satunya direka untuk memastikan akses mudah bagi pelawat dan mempromosikan pembelajaran STEM secara praktikal yang menjadi tunjang MOST.



Majlis pemotongan reben di MOST, Syracuse, New York

Meluaskan jangkauan kepada masyarakat luar bandar dan Orang Asli serta orang dengan ketidakupayaan



Meluaskan Kem Cip ke luar bandar Idaho

Usaha menjangkau pelajar di kawasan luar bandar merupakan keutamaan Micron dan Yayasan Micron. Antara caranya ialah dengan membawa program utama kami dari bandar besar ke kawasan luar bandar untuk menjangkau kanak-kanak dan mengatasi halangan seperti kekurangan pengangkutan. Pada musim panas ini, kami bekerjasama dengan College of Western Idaho (CWI) di Canyon County, Idaho, untuk membawa Kem Cip dan pendidikan STEM lebih dekat kepada pelajar di wilayah ini. Pendaftaran dan komunikasi tersedia dalam bahasa Inggeris dan Sepanyol, dan pasukan penterjemahan CWI membantu pelajar dan penjaga mereka untuk proses pendaftaran jika mereka mempunyai soalan atau masalah bahasa.

Kem Cip bekerjasama dengan College of Western Idaho di Canyon County.

Mewujudkan Kem Cip untuk pelajar bermasalah pendengaran di China

Pada tahun 2022, Yayasan Micron melancarkan misi untuk mengembangkan Kem Cip ke wilayah dan pelajar yang baharu. Di China, kami berjaya melaksanakan keduanya. Di Shanghai, kami mengadakan **Kem Cip yang pertama untuk pelajar dengan masalah pendengaran**. Dengan kerjasama Capable ERG Micron, kami menterjemahkan aktiviti Kem Cip daripada bahasa lisan kepada bahasa isyarat dan membawa peserta kem melawat Micron untuk melihat sendiri perkara yang dilakukan oleh para saintis dan jurutera di syarikat semikonduktor.



Menyokong Persatuan Sains dan Kejuruteraan India Amerika

Ditubuhkan pada tahun 1977, [Persatuan Sains dan Kejuruteraan Orang Asli Amerika](#) (AISES) ialah organisasi bukan untung kebangsaan yang bertujuan untuk meningkatkan perwakilan orang asli Amerika Utara dan penduduk Kepulauan Pasifik dalam kajian dan kerjaya bidang STEM.

Yayasan Micron berbesar hati untuk membiayai AISES untuk melaksanakan program pendidikan “Menyemarakkan Minat dalam Sains Komputer (CS)” bagi tahun persekolahan 2023–2024. Program ini menyasarkan pelajar asli Amerika dalam gred PK–8, namun penekanan utama diberikan kepada pelajar sekolah menengah junior.

Program ini membawa aktiviti sains komputer yang menarik menggunakan teknologi robotik komputer Sphero ke bilik darjah. AISES juga menggabungkan budaya dan bahasa asli Amerika ke dalam aktiviti sains komputer.

Micron juga menaja Persidangan Kebangsaan AISES buat kali pertama tahun ini. Ahli pasukan DEI dan perolehan bakat serta ERG kami menghadiri persidangan untuk meningkatkan kesedaran tentang peluang

kerjaya dalam bidang semikonduktor kepada pelajar Orang Asli.

Membantu Sidang Kemuncak Kepimpinan Belia Hispanik Idaho membawa pendidikan STEM ke luar bandar Idaho

Setiap tahun, [Suruhanjaya Hal Ehwal Hispanik Idaho](#) menganjurkan sidang kemuncak kepimpinan belia untuk pelajar sekolah menengah Hispanik. Sidang kemuncak ini diadakan di beberapa lokasi, meliputi seluruh negeri dan termasuk kawasan luar bandar. Pelajar yang menghadiri acara ini menyertai sesi sampingan yang interaktif dan praktikal berkaitan STEM, mempertingkatkan kemahiran kepimpinan mereka, serta mendapat inspirasi daripada penceramah utama untuk terus maju dalam perjalanan kepimpinan mereka. Pelajar juga berpeluang menghadiri pameran kolej, memohon biasiswa, berbincang dengan majikan dalam komuniti mereka, dan melihat cara kolej boleh menjadi sebahagian daripada masa depan mereka.

Perkara yang menjadikan kami **berani**

Cynthia Atanga
Rangkaian Pekerja Kulit Hitam



Pelaburan kami dengan institusi kewangan yang pelbagai

Micron yakin bahawa visi kami untuk meningkatkan kualiti kehidupan *untuk semua* termasuk membuat pelaburan bermatlamat dengan institusi kewangan yang komited untuk memberikan modal dan perkhidmatan kewangan kepada komuniti yang kurang mendapat perhatian. Pelaburan ini mempunyai kesan berlipat ganda terhadap ekonomi komuniti yang kurang diwakili. Ia juga membantu mempromosikan kepelbagaian di Wall Street.

Pada TK23, kami telah mencapai matlamat untuk mengembangkan pelaburan pendapatan tetap yang diuruskan oleh pelbagai institusi kewangan kepada \$750 juta.

Micron turut menjadi ahli pengasas **Gabungan Peluang Ekonomi White House**, iaitu suatu kerjasama awam-swasta yang komited membuka peluang untuk memaksimumkan potensi komuniti kulit berwarna, komuniti berpendapatan rendah, kawasan luar bandar, dan komuniti yang

kurang mendapat perhatian sebelum ini. Micron merupakan satu-satunya syarikat semikonduktor dalam kumpulan 12 syarikat pengasas tersebut.

Pada TK23, Micron juga melibatkan institusi kewangan yang pelbagai sebagai penaja jamin untuk terbitan hutang bernilai \$3.5 bilion.

Usaha ini selaras dengan komitmen DEI Micron untuk melabur dalam institusi kewangan yang pelbagai dan memastikan komuniti yang kurang diwakili mempunyai akses kepada modal.

Micron komited untuk menyumbangkan \$20 juta kepada institusi kewangan pembangunan komuniti (CDFI)



Perkara yang
membangkitkan
semangat
kami

Teh Lai
Mosaic



Membina ekosistem pembekal yang pelbagai

Untuk membina ekosistem pembekal yang kuat dan lestari, Micron menerapkan strategi empat arah yang memberikan tumpuan kepada tonggak utama yang berikut.

Tonggak yang pertama ialah impak langsung, yang merangkumi penyumberan langsung yang dilakukan oleh Micron. Ini termasuklah proses pemerolehan dari awal hingga akhir, dan sistem, alat serta dasar yang menyokong dan mengawal kerja kami. Antara contohnya ialah alat pangkalan data untuk mengenal pasti perniagaan yang pelbagai, platform penyumberan yang disesuaikan untuk mengukur penyertaan dalam pembidaan kompetitif, dan dasar yang memastikan keutamaan perniagaan yang pelbagai dalam penyumberan baharu.

Tonggak yang kedua ialah impak tidak langsung. Sebagai peneraju global dalam industri semikonduktor, Micron mempunyai pengaruh yang besar dalam ekosistem rangkaian bekalan yang lebih luas. Oleh sebab itu, kami sangat menggalakkan pembekal kami untuk mempunyai program kepelbagaian pembekal mereka sendiri. Kami bekerjasama dengan pembekal kami untuk menetapkan sasaran dan membantu mereka membina keupayaan mereka sendiri. Kami memastikan

mereka bertanggungjawab melalui proses pengurusan prestasi, seperti kad skor pembekal. Dengan kerjasama dengan pembekal kami untuk mengadakan program kepelbagaian pembekal dan melibatkan perniagaan yang pelbagai bagi memenuhi kontrak Micron, kami meningkatkan pengaruh serta mewujudkan peluang pada peringkat Tingkat 2 dan seterusnya.

Tonggak yang ketiga ialah kesan ekosistem. Untuk memupuk ekosistem perniagaan yang membolehkan perniagaan yang pelbagai berkembang, kami melabur dalam kerjasama pada peringkat nasional dan tempatan bagi menyokong pertumbuhan dan kejayaan perniagaan yang pelbagai melalui akses yang lebih besar, pembinaan kapasiti, sokongan dan latihan. Micron merupakan ahli [Majlis Pembangunan Pembekal Minoriti Kebangsaan](#), [WEConnect International](#), [Dewan Perniagaan Kulit Hitam AS](#), [Majlis Kebangsaan Perusahaan Perniagaan Wanita](#) dan [Disability:IN](#). Rakan kongsi tempatan juga membantu untuk memaklumkan strategi kami kepada komuniti di tempat Micron beroperasi.

Pada tahun 2023, Micron diberi penghormatan menerima Juara Global Teratas bagi Anugerah Platinum Kepelbagaian

Pembekal & Keterangan daripada WEConnect International, bersama-sama dengan rakan kongsi Disability:IN dan lain-lain. Anugerah itu mengiktiraf 15 syarikat terkemuka di seluruh dunia yang paling banyak mengurus niaga dengan perniagaan milik wanita di luar Amerika Syarikat.

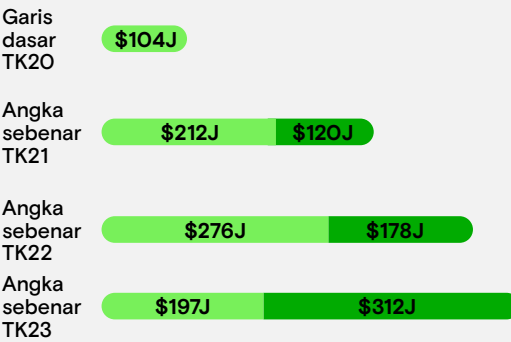
Tonggak yang keempat ialah kesan industri. Micron merupakan pengerusi bersama bagi [Kumpulan Kerja Kepelbagaian Pemilikan Pembuatan SEMI](#). Kumpulan ini menjadi platform kami bekerjasama dengan rakan industri, pelanggan dan pembekal kami untuk membangunkan amalan terbaik dan meningkatkan kesedaran serta penerimaan di seluruh rangkaian bekalan global kami.

Di Micron, kami memahami kesan kolektif terhadap perniagaan kami dan komuniti, yang terhasil daripada keputusan pembekalan sumber kami. Kami juga mengetahui bahawa syarikat dan rakan kerjasama berkongsi tanggungjawab terhadap komitmen dan keputusan perniagaan yang meningkatkan kualiti kehidupan *untuk semua*. Ini adalah kerana kejayaan dan daya tahan perniagaan kami sangat saling berkait dengan kepelbagaian dan keterangkuman rangkaian bekalan kami.

Micron sentiasa memilih pembekal yang paling layak untuk memenuhi keperluan perniagaan.

Perbelanjaan dengan pembekal yang pelbagai pada TK23

- Tingkat 1
- Tingkat 2

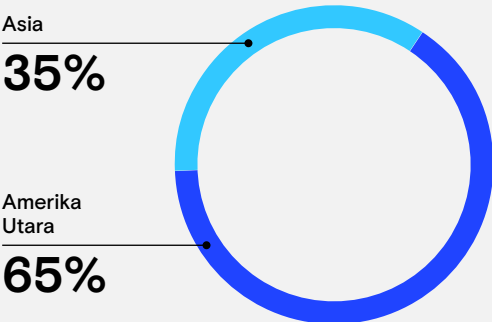


Skop perbelanjaan: Perbelanjaan Tingkat 1 dan Tingkat 2 dengan pembekal yang pelbagai.

Tahap 1: Perniagaan pelbagai yang daripadanya Micron membuat pembelian secara langsung.

Tahap 2: Perniagaan yang pelbagai yang daripadanya pembekal Tingkat 1 Micron membuat pembelian.

Perbelanjaan tingkat 1 mengikut rantau



Perincian geografi perbelanjaan Tingkat 1; 35% berlaku di Asia.

Perkara yang
mendorong
kami untuk

bekerjasama

Ariela Gruszka
Ahli Profesional Hispanik Micron

Swetha Sridharan
Rangkaian Kepimpinan Wanita Micron



Perkongsian strategik kami

Sepanjang tahun, kami telah membina hubungan penting dengan rakan kongsi ini yang memberikan maklum balas, penyelidikan dan pandangan penting yang membantu Micron memajukan inisiatif DEI.

Perikatan untuk Keterangan Global

ASPIRE PAC

Institut Blue Sky

BOLD PAC

Catalyst

Tindakan CEO untuk Kepelbagaian & Rangkuman

CenterState CEO

Persekutuan Orang Kehilangan Upaya China

Institut Kokus Kulit Hitam Kongres

Institut Kokus Hispanik Kongres

Penasihat DRR

Disability:IN

Empire State Development

Jawatankuasa Tindakan Politik (PAC) Kesaksamaan

Konsortium Inovasi Tenaga Kerja Sedia untuk Masa Depan

Rangkaian Inovasi Wanita Global

Perikatan Semikonduktor Global

Sambutan Grace Hopper

Cabaran Perkongsian HBCU

Kempen Hak Asasi Manusia

Perikatan Pembuatan Idaho

Majlis Pembangunan Tenaga Kerja Idaho

INROADS

Persatuan Pengilang Pusat Bandar New York

Yayasan Sains Kebangsaan

Persatuan Kebangsaan Jurutera Kulit Hitam

Inisiatif sokongan dalam bidang Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik

Out & Equal

OUT JAPAN

Yayasan SEMI

Majlis Pertubuhan Wanita Singapura

Persatuan Jurutera Profesional Hispanik

Persatuan Jurutera Wanita

Perikatan Peluang STEMM

Institut D'Aniello Universiti Syracuse untuk Keluarga Veteran dan Tentera (IVMF)

Gabungan Akauntabiliti Teknologi – Institut Aspen

Perkongsian Khemah untuk Pelarian

The Valuable 500

Yayasan MENDAKI

Year Up

Perkara yang membuatkan kami diiktiraf

Rachel Burkett
Rangkaian Asia Amerika dan Kepulauan Pasifik



Anugerah Global untuk usaha kami

Sepanjang perjalanan usaha kami memupuk kepelbagaian, kesaksamaan, dan keterangkuman, kami telah menetapkan tanda aras prestasi kami menggunakan tinjauan serta menerusi penerimaan anugerah daripada korporat dan individu. Kami juga mungkin termasuk dalam pelbagai senarai penarafan dan kedudukan yang disediakan oleh organisasi pihak ketiga yang menilai syarikat dalam bidang-bidang ini.

Pada TK23, kami berbangga diiktiraf sebagai majikan mesra tentera dengan penghargaan untuk komitmen kami kepada veteran, pasangan tentera, kepelbagaian pembekal, dan [Anugerah Platinum HIRE Vets Medallion](#) daripada Jabatan Buruh Amerika Syarikat.

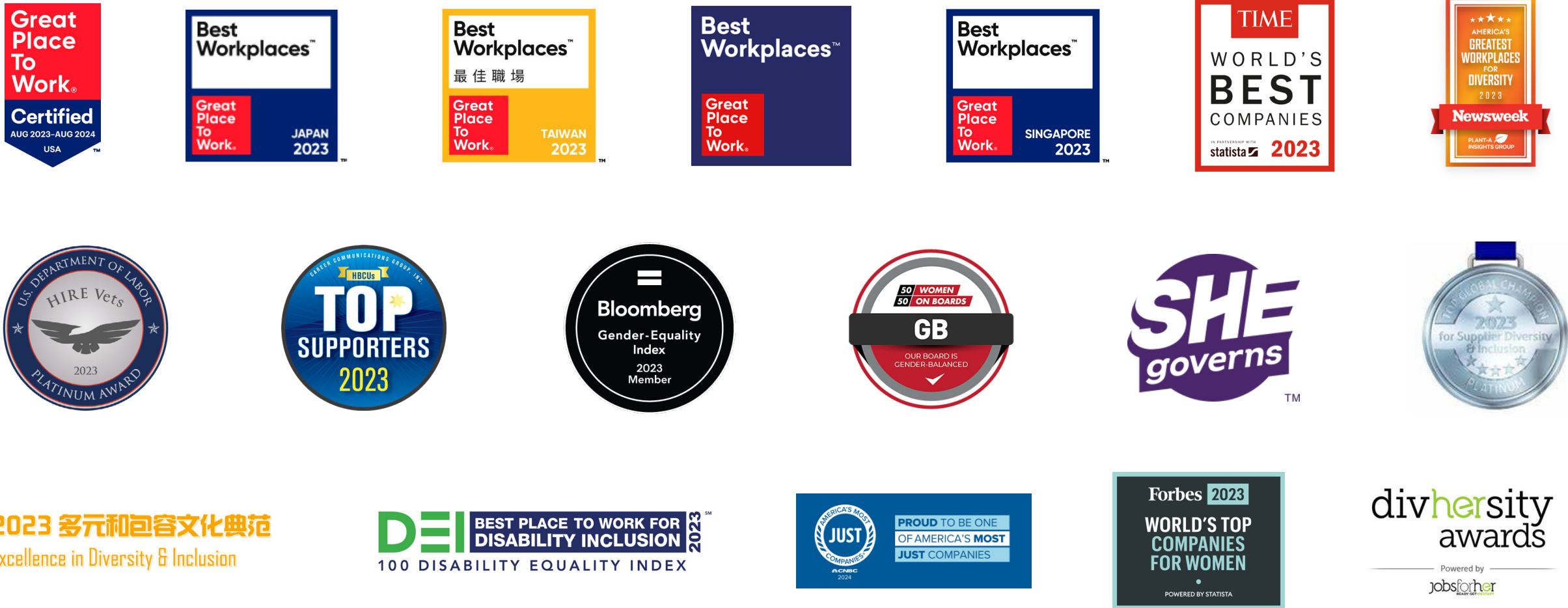
Seterusnya, pada TK23, beberapa individu dari Micron menerima pengiktirafan untuk komitmen mereka mencipta budaya rangkuman atau

memajukan teknologi kami. Naib Presiden dan Ketua Pegawai Rangkuman Kepelbagaian Fran Dillard, dinamakan sebagai antara Eksekutif Paling Berpengaruh dalam [Kepelbagaian & Rangkuman 2023](#). Pengarah Kanan Kia Hiang Tan dinamakan sebagai antara [15 Juara Teratas Kepelbagaian Global](#). Penolong Peguam Kanan Anne-Marie Dega, dinamakan sebagai Rakan Sekutu Tahun Ini oleh [Persatuan Peguam Korporat Cawangan Mountain West](#). Selain itu, Naib Presiden Perolehan Bahagian hadapan Global Micron Thy Tran, dinamakan sebagai [Wanita Berpengaruh Semakin Menyerlah 2023 Perikatan Semikonduktor Global](#). Di samping itu, Jurutera Rekabentuk Kanan Navya Sri Sreeram, turut disenarai pendek sebagai Finalis Senarai Harapan untuk Anugerah “Up and Comer”.



Tran Thy menerima Anugerah Wanita Berpengaruh Semakin Menyerlah GSA

Anugerah dan kerjasama



Lampiran

Kamus data

Laporan ini merangkumi operasi global Micron. Kebanyakan data tenaga kerja berdasarkan data jumlah kakitangan global kami dengan perwakilan yang direkodkan pada akhir tahun fiskal 2023 (TK23). Sumber data yang lain termasuk kumpulan Micron Technology untuk data kumpulan sumber pekerja. Yayasan Micron ialah entiti undang-undang berasingan dengan kalendar fiskal yang berbeza daripada Micron Technology, iaitu dari Januari hingga Disember 2023. Data Yayasan Micron diperoleh daripada sistemnya yang tersendiri. Kategori bagi kaum dan etnik di AS mengikut takrifan yang digunakan dalam garis panduan pelaporan Peluang Pekerjaan Saksama AS (EEO-1). Data merangkumi semua ahli pasukan tetap tanpa mengira status cuti. Kontraktor dan pelatih dikecualikan. Buku panduan data kepelbagaian, kesaksamaan dan keterangkuman (DEI), yang mengawal proses pengumpulan data kami, telah disemak oleh pihak ketiga, Buck. Syarikat Gallagher ialah firma perundingan, teknologi, dan perkhidmatan pentadbiran sumber manusia, pencen, dan manfaat pekerja yang bersepadu. Kami telah menyingkirkan pendedahan data yang dilaporkan sendiri yang tidak signifikan secara statistik, persilangan, dan individu dengan ketidakupayaan. Untuk mendapatkan ulasan yang menyeluruh mengenai komitmen Micron yang lebih meluas terhadap alam sekitar, sosial dan kerajaan, sila layari **laman web** kelestarian kami.

Metrik	Huraian
Orang Asia	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang asli Timur Jauh, Asia Tenggara atau benua kecil India.
Orang Kulit Hitam	Seseorang daripada keturunan mana-mana kumpulan kaum kulit hitam di Afrika.
Lembaga pengarah	Ini merupakan lapan ahli lembaga pengarah Micron. 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.
Institusi kewangan yang pelbagai	Sebuah syarikat yang sekurang-kurangnya 51% dimiliki, diurus, dan dikawal oleh kaum minoriti, terlibat dalam pelbagai operasi perniagaan dalam sektor perkhidmatan kewangan, termasuk bank, syarikat amanah, syarikat insurans, firma pembrokeran dan pengurus pelaburan.
Pembekal yang pelbagai	Sebuah syarikat yang sebahagian besarnya dimiliki oleh sekurang-kurangnya seorang individu daripada kumpulan yang kurang diwakili, termasuk wanita, orang dengan ketidakupayaan, dan veteran. Micron mematuhi piawaian pensijilan di negara tempat pembekal berada.
Jurutera	Semua ahli kumpulan yang termasuk dalam rangka kerja peringkat pekerjaan untuk kejuruteraan teknikal.
Pengambilan pekerja berpengalaman	Ahli pasukan yang pernah bekerja dalam bidang kejuruteraan atau tahap profesional dan lebih tinggi.
Peratusan global wanita bidang teknikal	Golongan wanita bagi semua peringkat tenaga kerja dalam peranan teknikal.

Metrik	Huraian
Peratusan global wanita secara keseluruhan	Golongan wanita bagi semua peringkat tenaga kerja.
Tenaga kerja global	Jantina dan etnik bagi semua peringkat tenaga kerja.
Hispanik/Latin	Seseorang dari Cuba, Mexico, Puerto Rico, Amerika Selatan atau Tengah, atau budaya atau keturunan Sepanyol yang lain, tanpa mengira bangsa.
Pemimpin	Semua ahli pasukan yang memimpin pasukan, termasuk pemimpin kanan dan naib presiden.
Institusi perkhidmatan minoriti	Institusi pengajian tinggi yang dikelaskan sebagai perkhidmatan minoriti berdasarkan salah satu daripada dua kriteria berasingan: perundangan atau peratusan pendaftaran pelajar minoriti.
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.
Penduduk Asal Hawaii atau Kepulauan Pasifik	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang di Hawaii, Guam, Samoa atau Kepulauan Pasifik yang lain.
Pengambilan kerja graduan lepasan kolej baru tamat	Ahli Pasukan yang tarikh tamat pengajian kolej lebih awal atau bersamaan dengan dua tahun daripada tarikh pelantikan mereka di Micron.
Bukan Teknikal	Semua ahli pasukan yang tanggungjawabnya merangkumi peranan bukan teknikal atau yang menyelia pekerja berperanan bukan teknikal.
Pemimpin kanan	Semua ahli pasukan dengan struktur pekerjaan global (GJS) yang setara atau lebih tinggi daripada pengarah, termasuk naib presiden.
Teknikal	Semua ahli pasukan yang tanggungjawabnya merangkumi peranan teknikal atau yang menyelia pekerja berperanan teknikal.
Program Kepimpinan Teknikal (TLP)	Semua ahli pasukan yang termasuk dalam rangka kerja peringkat kerja untuk Program Kepimpinan Teknikal
Dua atau lebih bangsa	Seseorang yang mengenal pasti dirinya tergolong dalam 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.
Bangsa/etnik 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.
Kumpulan yang kurang diwakili	Ahli pasukan dengan sekurang-kurangnya satu atribut kepelbagaian yang berikut. Global: wanita dan orang dengan ketidakupayaan; Singapura sahaja: Melayu Singapura; AS sahaja: veteran, Hispanik atau Latino, Kulit Hitam atau Afrika Amerika, dua atau lebih bangsa, atau bangsa/etnik yang kurang diwakili.
Veteran	Tenaga kerja AS yang secara sukarela mengenal pasti diri mereka sebagai veteran yang dilindungi atau tidak dilindungi.
Naib presiden	Semua ahli pasukan dengan tahap struktur pekerjaan global (GJS) naib presiden.
Orang Kulit Putih (bukan Hispanik/Latin)	Seseorang daripada keturunan mana-mana orang asli Eropah, Timur Tengah atau Afrika Utara.

Jadual data

Nilai peratusan mungkin tidak berjumlah 100 kerana pembundaran.

Kiraan pekerja mengikut rantau

	TK21	TK22	TK23
Asia	74%	78%	78%
Amerika	24%	21%	20%
Eropah	2%	2%	2%

Peratusan global bagi wanita

	TK21	TK22	TK23
Wanita	30%	31%	31%
Lelaki	70%	69%	69%

Pengambilan pekerja global daripada kumpulan yang kurang diwakili

	TK21	TK22	TK23
Pengambilan pekerja berpengalaman	34%	35%	31%
Graduan lepasan kolej baharu	45%	42%	43%

Peratusan global wanita mengikut kumpulan

	TK21	TK22	TK23
Lembaga pengarah	50%	50%	50%
Naib presiden	17%	18%	14%
Pemimpin kanan	15%	17%	17%
Pemimpin	18%	20%	21%
Teknikal	23%	24%	25%
Bukan Teknikal	56%	55%	54%

Veteran AS

	TK21	TK22	TK23
Veteran	7%	9%	9%

Melayu Singapura

	TK22	TK23
Melayu Singapura	5%	4%

Bangsa/etnik di AS

Keseluruhan

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	23%	27%	28%
Orang Kulit Hitam	3%	4%	4%
Hispanik/Latin	4%	5%	4%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	1%	1%	1%
Dua atau lebih bangsa	2%	2%	2%
Orang Kulit Putih	63%	57%	56%
Tidak Diketahui	4%	5%	6%

Naib presiden

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	33%	33%	34%
Orang Kulit Hitam	2%	2%	2%
Hispanik/Latin	0%	1%	2%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	0%	0%	0%
Dua atau lebih bangsa	2%	3%	2%
Orang Kulit Putih	59%	57%	56%
Tidak Diketahui	3%	4%	3%

Pemimpin kanan

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	27%	30%	29%
Orang Kulit Hitam	1%	1%	2%
Hispanik/Latin	2%	2%	3%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	0%	0%	0%
Dua atau lebih bangsa	2%	2%	1%
Orang Kulit Putih	65%	61%	59%
Tidak Diketahui	3%	4%	6%

Pemimpin

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	23%	26%	27%
Orang Kulit Hitam	2%	2%	2%
Hispanik/Latin	3%	3%	3%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	0%	1%	1%
Dua atau lebih bangsa	2%	2%	2%
Orang Kulit Putih	67%	62%	59%
Tidak Diketahui	4%	5%	6%

Teknikal

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	24%	28%	29%
Orang Kulit Hitam	3%	4%	3%
Hispanik/Latin	4%	5%	4%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	1%	1%	1%
Dua atau lebih bangsa	2%	2%	2%
Orang Kulit Putih	62%	56%	55%
Tidak Diketahui	4%	5%	6%

Bukan Teknikal

	TK21	TK22	TK23
Orang Asia	16%	20%	21%
Orang Kulit Hitam	5%	6%	6%
Hispanik/Latin	5%	5%	5%
Bangsa/etnik lain yang kurang diwakili	1%	1%	1%
Dua atau lebih bangsa	3%	2%	2%
Orang Kulit Putih	68%	62%	61%
Tidak Diketahui	3%	4%	5%



Laporan ini mengandungi kenyataan jangkaan masa depan yang melibatkan beberapa risiko dan ketidakpastian. Kenyataan jangkaan masa depan ini boleh dikenal pasti dengan perkataan seperti "matlamat," "komitmen," "jangka," "harapkan," "niat," "janji," "komited," "rancangan," "peluang," "masa depan," "percaya," "sasaran," "menepati sasaran," "anggaran," "teruskan," "kemungkinan," "boleh," "akan," "patut," "mungkin," dan variasi perkataan serta ungkapan yang serupa. Walau bagaimanapun, ketiadaan perkataan atau ungkapan yang serupa tidak bermakna bahawa suatu kenyataan itu bukan kenyataan jangkaan masa depan. Kenyataan jangkaan masa depan yang khusus termasuk, tetapi tidak terhad kepada, kenyataan yang berkaitan dengan komitmen DEI kami dan rancangan kami untuk mencapai komitmen tersebut. Kenyataan jangkaan masa depan ini tertakluk pada beberapa risiko dan ketidakpastian yang boleh menyebabkan peristiwa sebenar berbeza dengan ketara. Sila rujuk dokumen yang kami failkan dengan SEC, termasuk Laporan Tahunan terkini kami pada Borang 10-K dan Laporan Suku Tahunan kami pada 10-Q. Dokumen ini mengandungi dan mengenal pasti faktor penting yang boleh menyebabkan keputusan sebenar kami berbeza dengan ketara daripada yang terkandung dalam kenyataan jangkaan masa depan. Walaupun kami percaya bahawa jangkaan yang dinyatakan dalam kenyataan jangkaan masa depan adalah munasabah, kami tidak dapat menjamin hasil masa depan, tahap aktiviti, prestasi, atau pencapaian. Kami tidak bertanggungjawab untuk mengemaskinikan mana-mana kenyataan jangkaan masa depan untuk menyesuaikan kenyataan tersebut dengan hasil yang sebenar.