



包容性文化 多元化人才 启发式创新



全球多元、公平和包容 (DE&I)  
2020 年度报告



# 康宁的多元、公平和包容

尊重个人是康宁七大核心价值观之一。多元、公平和包容是对其基本理念的实践。我们致力于提供一个包容的环境，让全体员工都能茁壮成长。为实现这一目标，我们清晰的了解，由全球各地、不同背景的员工所组成的多元化组织始终是我们的力量源泉和竞争优势所在。



多元是我们的力量源泉。  
康宁作为一家企业，包容并不断吸纳不同的背景、  
经历和想法的人才。  
全球各团队并肩工作，践行公司价值观，宣扬多元化，  
共同创造了一个包容性的文化，赋能每个员工的成长。  
我们齐心协力，向一个更公平的社会前行。  
这就是康宁——团结、坚强。

— 魏文德  
董事长兼首席执行官

## 目录

Rob France致词	4
Dana Moss致词	5
多元之旅时间轴	6
多元、公平和包容，康宁价值观	8
我们多元化的全球员工	10
种族平等和社会团结组织	12
工作场所公平的重要性	14
Intersections 数字学习网站	15
焦点：康宁黑人员工人际网	16
焦点：康宁女性员工发展组织	17
Employee Resource Groups	18
奖励及表彰	42
人才招聘	47

## Rob France致词 人力资源高级副总裁



每年在发布这份年度报告时，我们都会回顾过去，并表彰那些在多元化方面取得的重要里程碑和成就。2020年也不例外，只不过这一年非同寻常。

没人能够预见全球新冠疫情的爆发，疫情从年初开始，持续了一整年，成千上万的人受到影响，人们尽力维持自身的健康与安全，不得不与亲友保持距离，适应远程/虚拟课堂和工作，同时应对经济上的挑战。

康宁在应对新冠疫情影响时，以七大价值观为指导，在全球范围内采取措施，把员工的健康安全放在首位，同时维持公司运营，为公司的未来发展做好准备。

抗疫期间，我们对多元、公平和包容文化（DE&I）的承诺比以往更加坚定。以下是一些主要亮点：

□ 鉴于美国由于种族问题引起的社会动荡，康宁管理层重申了实践DE&I的重要性，并采取了重要举措加以落实。例如，我们成立了种族平等和社会团结组织（ORESUS），旨在支持公司、社区和国家层面倡导积极变革。此外，Dana Moss被任命为部门副总裁兼多元、公平和包容首席官这一新职位，也将成为ORESUS四位主要领导人之一，领导全球多元、公平和包容文化的推广和践行。您可以在本报告第12页阅读更多关于ORESUS的信息。

□ 我们在加强领导层多元化方面取得持续进展。这包括，从康宁全球各个运营地区选取更多多元化的代表来扩大康宁的高级领导团队。我们还有很多领域可以继续改进，特别是在女性领导发展方面，但值得我们自豪的是，自2010年以来，我们已经取得了以下成果：

康宁管理层集团（CMG）：团队多元化水平从28%提高到46%。如今，CMG中的女性比以往任何时候都多。

- 公司最高管理层：多元化水平从21%提高到32%。
- 各业务集团：多元化水平从41%提高到58%。

我们主张同工同酬。2020年，在员工人数最多的七个国家（约占全球员工总数的90%），我们实现了100%的男女薪酬平等。公司2021年薪酬平等评估正在逐步扩大以覆盖我们开展业务的所有国家的全体授薪员工。2020年，我们还保持了美国少数族裔与多数族裔之间薪酬公平。

最后，我要向全球每一位康宁员工表达衷心的感谢，感谢你们积极应对2020年前所未有的挑战。为实现我们共同的全球目标，你们的适应能力、积极态度和团结一致的精神令人敬佩。你们的行动力和态度践行了康宁价值观，深化了我们包容的企业文化。感谢你们对公司和彼此的付出！

Rob France

抗疫期间，我们对多元、公平和包容的承诺比以往更加坚定。

## Dana Moss致词 部门副总裁兼多元、公平和包容首席官



正如Rob France在第4页的致词中所指出的那样，2020年注定不易，让所有人难以忘却。尽管我们得克服重重困难，我们依旧取得了一些成就，为康宁52年的多元化之旅做出了贡献。我很高兴在这份年度报告中与大家分享一些重点成果。

首先，您可能已经在从报告中发现，我们如今已将“公平Equity”一词纳入康宁全球DE&I组织的名称中，并用于所有正式提及DE&I倡议的场合。

这一改变基于我们认识到公平对于一个真正包容的工作环境的不可或缺。与“平等”不同，“公平”是指认可并解决不同个人和员工群体的独特需求，以确保每个人都能获得相同的成长、学习和发展、工作任务和晋升的机会。关于该话题，我将通过其他的沟通渠道分享更多进展。同时，您可以阅读本报告第14页的“聚焦平等与公平”，以了解更多信息。

现在，让我们说回2020年，我为大家在2020年所取得的成就感到自豪，以下具有里程碑意义的成果特别值得一提：

- 我们更新了DE&I战略框架，将工作重点放在有针对性地培养和管理女性员工中的后起之秀，提高高级领导层的多元化，发掘未尽其用的多元化人才，并部署一项全球DE&I教育与认知倡议，从而支持ORESUS完成使命。
- 公司推出Intersections数字学习网站，作为我们全球DE&I学习战略的第一阶段，其内容围绕三个主题展开：无意识偏见、反对种族主义和歧视以及建立文化意识。员工可以通过Intersections进行对话，或查找各种精心挑选的资源、内容和与热点时事及DE&I相关话题的经验分享。网站的一大特色是由康宁员工所成立的“Collective Voices”系列播客。了解更多关于Intersections的信息，请参阅本报告第15页。
- 在三个存在已久的黑人员工资源组织（ERG）的努力下，成立了康宁黑人员工人际网（CBEN）的员工资源组织（ERG），40多年来，这些ERG为康宁的DE&I倡议做出了巨大贡献。黑人专业人员协会、黑人技术人际网和黑人发展委员会共同决定合并成一个统一的ERG。正因为如此，CBEN在尊重原有团体传统的同时，将塑造下一个康宁黑人员工的时代。您可以在本报告第16页阅读更多关于CBEN的信息。
- 我们开展了全球DE&I问卷调查，对我们员工在多元、公平和包容方面的态度、认知和切身体验进行评估。我们将利用问卷调查结果来宣传和推动全球多元化倡议。

□ 我们在美国荣获众多奖项和荣誉，巩固了公司作为DE&I领导者的地位。其中包括“传统黑人大学（HBCUs）的最大支持者”、“全国商业包容联盟”和“残疾平等指数”等。请查看第26页的完整奖项名单。

我鼓励大家仔细研究这份年度报告，了解和正确认识我们在2020年在多元、公平和包容方面取得的成就。我们有很多值得骄傲的地方，我想感谢你们在康宁全球范围内建立和维护包容性企业文化所做的努力。

Dana Moss

“公平”是指认可并解决不同个人和员工群体的独特需求，以确保每个人都能获得相同的机会……

# 康宁多元化之旅历程

早在50多年前，康宁就对多元化正式做出承诺。康宁的多元化之旅始于1968年，当时以美国为中心，重点关注合规性问题，随着不断发展，康宁如今在全球范围内宣扬多元、公平和包容。以下是我们多元化之旅中的重要里程碑。

1968

- 成立 Mirror Committee
- 组建质量行动团队

1970s

- 利用Boomerang计划，对美国员工进行关于EEOC准则和平权行动合规性的培训
- 开始从HBCUs招募员工
- 完成相关研究，建立以EEO为重点的人力资源战略框架
- 为工程和技术领域的少数族裔学生提供支持

1980s

- 提出五年期EEO目标
- 授权成立Black Progress和女性问题解决措施小组
- 成立隶属ERG的新组织：BTN、CPWF和SBP
- 启动多元化奖学金计划
- 任命首任文化多元化总监
- 开设第一家康宁赞助的日托中心
- 支持《美国残疾人法》
- 荣获Catalyst Award（1988年和1999年两届）

1990s

- 成立董事会主席多元化委员会
- 开始实施管理与责任项目
- 发展制造部门的女性团队
- 启动Lifeworks计划
- 成立隶属ERG的新组织：EDGE、IPN、SPECTRA和TCWN

2000s

- 设立全球多元化组织
- 建立多元化人脉网络
- 发起“领导层团队多元化”倡议
- 成立欧洲、中东和非洲 (EMEA) 区域多元化委员会和亚洲人才委员会
- 成立隶属ERG的新组织：BGC、CCA、CPN、MTE ALG和NAC
- 公司的重点战略涵盖了“尊重个人”这一价值观的深化与实践
- 推出文化探索工具并开展领导力有效力的培训
- 多次荣获有色人种女性STEM奖和黑人工程师年度大奖
- 荣获Percy Julian奖（2006年和2012年两届）

2010s

- 在美国实现男性、女性、少数族裔和白人之间100%的薪酬平等；在全球扩大实施范围
- 提升公司高级领导团队、最高管理层和董事会成员的多元化
- 将区域领导层的亚洲人员占比从40%提高到90%以上
- 发起UP2活动
- 在企业平等指数的考核中获得100分，并被人权运动组织评为“最佳工作场所”（2005年-2018年）
- 签署支持美国婚姻平等的法庭之友书状
- 开展全球多元化问卷调查，并制定全新D&I战略
- 成立ERG新组织：ADAPT、APN、CFSN、CKC、C-VETS和GLO
- 多次荣获有色人种女性STEM奖及黑人工程师年度大奖
- 荣获“AT&T供应商多元化水晶奖”（五次）及其他的供应商奖项
- 荣获亚洲协会颁发的“美籍亚太裔最佳雇主奖”和“员工指导最佳企业奖”
- 荣获Disability Matters North America颁发的“Steps to Success”奖
- 被《Diversity Journal》评为“多元化领袖”

2020s

- 设立种族平等和社会团结组织
- 将“公平”正式纳入全球多元、公平和包容组织
- 合并SBP、BGC和BTN，成立康宁黑人员工人际网（CBEN）ERG\*
- 将ERG组织下的CPWF改名为康宁女性员工发展组织
- 多次荣获有色人种女性STEM奖和黑人工程师年度奖
- 被杰出雇主调研机构评为“中国杰出雇主”（2019年-2020年）
- 入选《福布斯》2020年纽约和北卡罗来纳州“最佳雇主”
- 哈罗斯堡工厂被评为肯塔基州“最佳工作场所”的企业之一
- 入选《Black EOE Journal》的“Best of the Best”榜单（自2019年起）
- 在残疾平等指数的考核中获得100分，被美国残疾人协会评为“最佳工作场所”（自2018年起）
- 被认可为HBCUs的“最大支持者”（自2002年起）
- 参与人权运动组织开展的企业平等指数调查（自2019年起）
- 入选NBIC的“Best of the Best”榜单（自2016年起）

\*关于每个员工资源组织（ERGs）的详细情况，请参见第18-25页。

# 多元、公平和包容, 以及康宁价值观

康宁的价值观是我们业务成功的关键, 是我们员工的自豪感和激昂斗志的源泉, 也是我们最终从竞争中脱颖而出的重要因素。简而言之, 我们认为, 我们的行事方式与我们所做的事情同样重要。这就是为什么我们深信“我们要始终在全球范围内践行公司七大价值观”。以下内容表明了多元、公平和包容如何成为康宁七大价值观的内在特性

## 质量

全面质量是康宁经营业务的指导原则。

为了实现全面质量, 我们需要了解和预测客户的需求, 并做出远超他们期望的产品。要真正做到这一点, 我们的团队必须对我们全球客户和供应商的多元化有所体现。只要我们的多元化的团队相互学习经验, 鼓励每个人全力以赴, 共同协作, 不断完善和改进, 我们就会取得成功。

## 诚信

诚信是康宁的声誉之本。

作为一家有社会责任心的企业, 我们致力于合法、道德和公平地经营业务, 维系所有利益相关者的信任。在尊重个人方面, 我们的待人方式是个人和职业诚信的内在特性。待人方式又涉及到多元、公平、包容、诚实、得体 and 公正, 这意味着, 我们尊重每个人, 包容每个人, 并每天以实际行动证明, 我们致力于让每位员工全身心地投入到工作中。

## 业绩

康宁十分重视长期为股东提供卓越的投资回报。

一些成功的商业案例让我们认识到, 多元、公平和包容是公司实现盈利增长和取得正投资回报率的关键驱动力。我们拥抱多元化的思想和经验, 公平对待每位员工, 并建立一种包容文化, 鼓舞员工, 让他们更自信地工作。只有这样, 我们才能够充分发挥员工的竞争优势。而正是我们的员工使我们的业绩得以延续170年。

## 领导力

康宁是行业领导者, 而非追随者。

注重多元、公平和包容是康宁在市场和业务中持续保持领先地位的关键。在公司内部, 管理层认为, 只有在组织的各个层面接受多元化的方方面面, 并保持包容性的工作文化, 我们才能够充分发掘员工潜力。

## 创新

康宁以技术创新为主导, 坚信技术的力量。

很少有公司能宣称其在170年的历史中不断创造改变生活的发明。康宁对创新有着坚定的承诺, 众所周知, 全球创新的成功取决于思想、经验、背景的多元化, 以及在协作、包容的文化中工作的个人的特质。我们也知道, 多元人才能汇聚多元想法和创意, 进而驱动未来创新。

## 独立性

康宁珍惜并将捍卫其企业自由。

我们也尊重和珍惜个人在开放、合作的环境中表达自己的自由。如果鼓励员工独立思考, 邀请他们分享自己的想法, 展开协作, 就能激发他们的工作热情, 推动产品及服务创新。

## 尊重个人

我们知道, 企业成功的关键在于所有员工的投入及贡献。

康宁认同个人的基本尊严。因此, 我们重视每位员工为公司做出贡献的独有才能, 我们主张每位员工都有机会全面参与工作, 获得专业提升, 充分发挥自身潜能。尊重个人, 也许是康宁作为一个理想工作场所具有的独特价值。



始终在全球范围内践行我们的七大价值观。

# 2020年掠影 多元化的员工

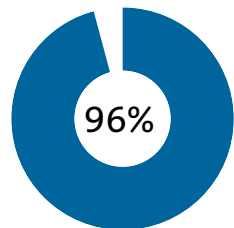
全球员工总数: 50100



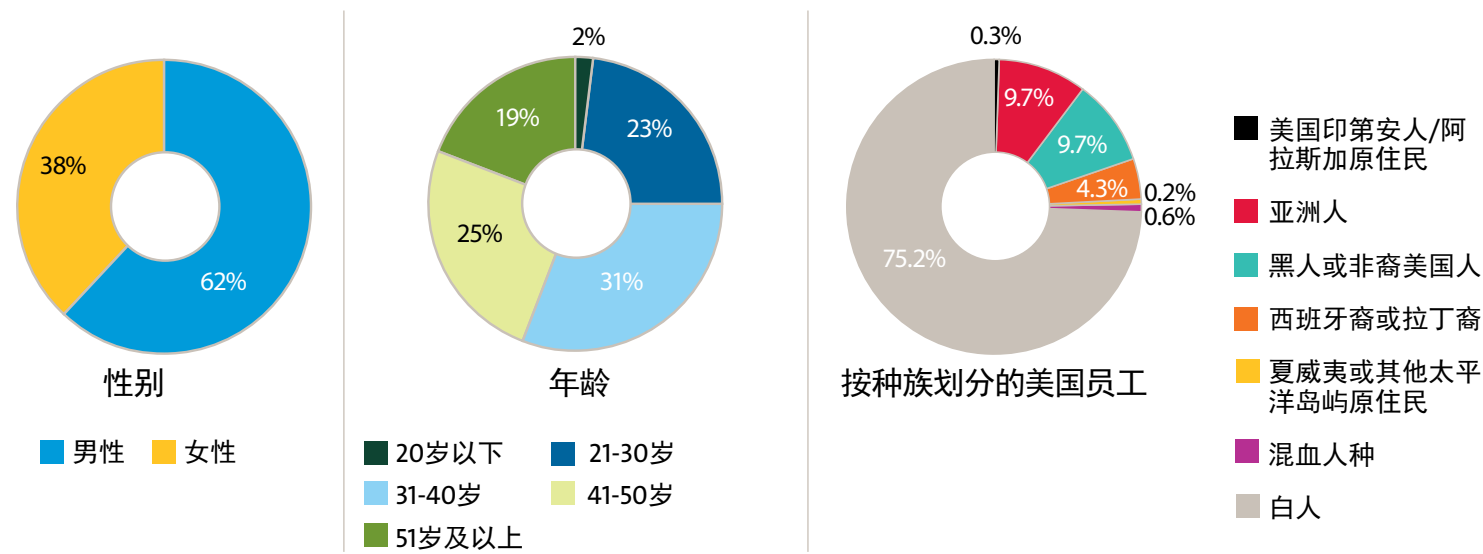
153个地点, 45个国家和地区

\*地图上的地点为粗略标示。

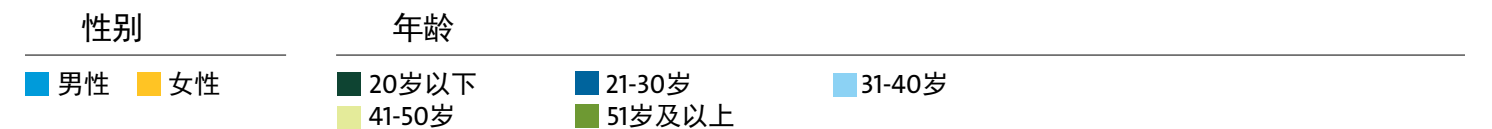
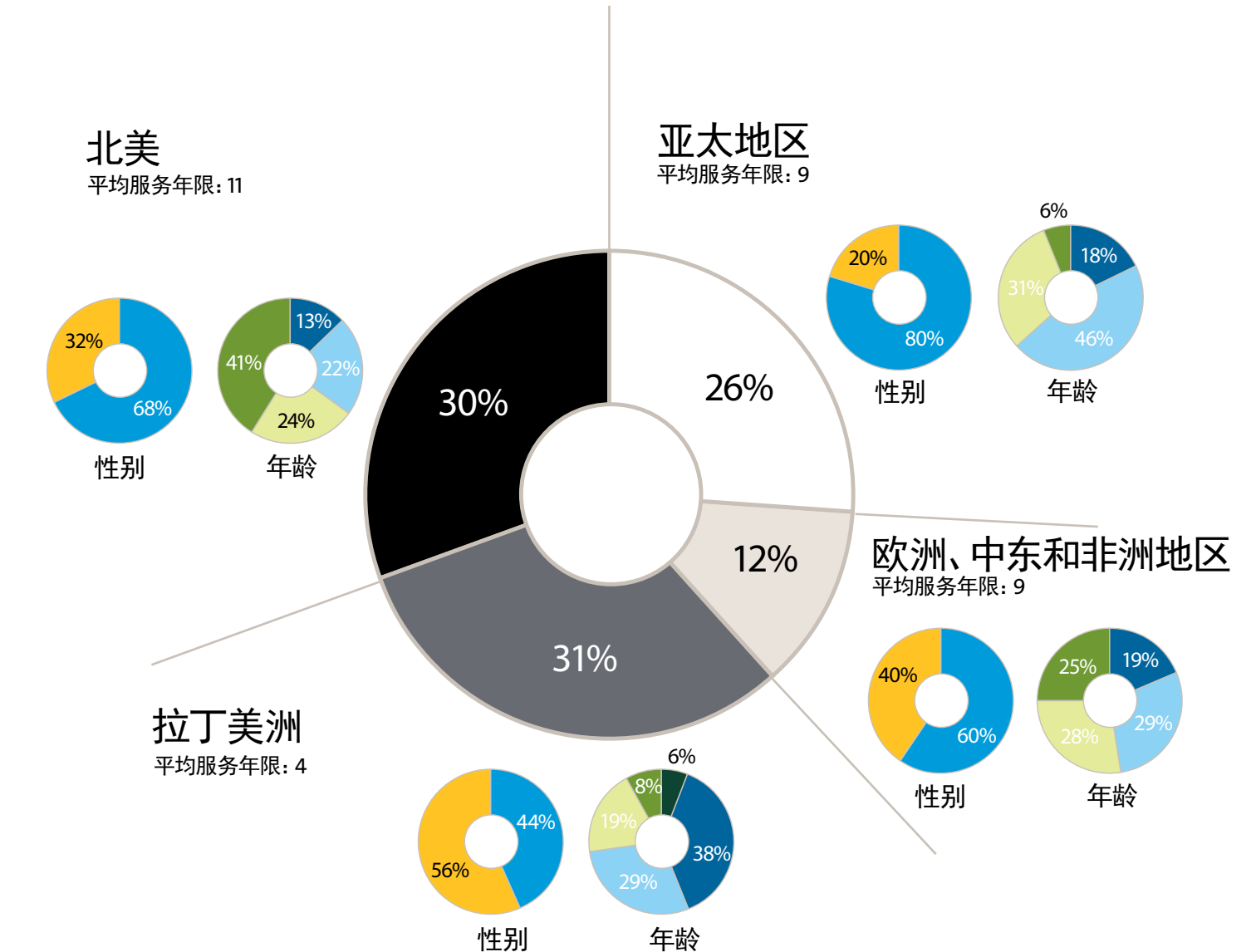
全球授薪员工  
留任率



## 全球员工人口统计



## 康宁员工的全球分布



根据与股东Holy Land Principles达成的协议, 康宁子公司MobileAccess, Inc.在以色列-巴勒斯坦的员工人数如下: 行政/高级官员和管理人员 非阿拉伯人: 1 阿拉伯人: 0, 一级/中级官员和管理人员 非阿拉伯人: 28 阿拉伯人: 0, 专业人员 非阿拉伯人: 41 阿拉伯人: 0, 技术人员 非阿拉伯人: 1 阿拉伯人: 0, 销售人员 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0, 行政支持人员 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0, 手工艺人员 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0, 操作工 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0, 工人及徒工 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0, 服务人员 非阿拉伯人: 0 阿拉伯人: 0。阿拉伯籍员工的缺失主要是由于MobileAccess Inc.的规模、地理位置和专业化的员工队伍。

# 种族平等和社会团结组织

对任何企业来说，认识到建立更加公平和包容文化的必要性是非常重要的，但采取实际行动来推动变革才是真正的挑战。2020年，康宁用实际行动迈出了重要一步——设立种族平等和社会团结组织（ORESUS）。

该组织的成立旨在从各个层面及范围实施变革和影响变革，包括康宁内部、我们开展业务的全球各地社区及美国当地。

Lewis Steverson是康宁首席法律及行政官，负责代表CEO办公室协调ORESUS的活动，他表示：“对于公司、其员工及社区甚至全球来说，在此关键时期设立ORESUS是一项非常重要的举措。该组织的目标是，不仅要在公司内部有所作为，还要推动我们的城市、各州和国家的可持续发展。”

公司安排了以下三位高级领导分别指导我们在三个重点领域的工作：

- Dana Moss，部门副总裁兼多元、公平和包容首席官，领导康宁公司内部工作，负责多元、公平和包容项目战略指导与执行。
- Millicent Ruffin，社区事务总监，领导州内和地方社区的工作，主要负责康宁在当地影响变革的具体实现。
- Larry McRae，副董事长兼公司发展官，负责领导全国性的工作。

自成立以来，ORESUS已采取以下多项措施，表明康宁在社区中倡导变革的决心：

- 将马丁·路德·金日增设为康宁美国员工的带薪假日，自2021年起生效。
- 禁止在康宁公司全球的任何公共场所、工作场所和停车场展示邦联旗帜。
- 创建Intersections，这是一个新的数字网站，员工可以在这里参与对话，或查找与当前事件和多元、公平及包容主题相关的丰富资源。
- 开设手指湖青年论坛，并推出相应的播客“amplifyVoices”。
- 与纽约州埃尔迈拉-康宁纽约的学区一起赞助“培育公平和卓越的文化”活动——为期七个月的多元、公平和包容培训。

Dana Moss说：“我们有责任及义务为员工打破种族和社会障碍，包括改善代表性不足群体的资源及权益，促进沟通和理解，以及听取边缘化群体的声音。为实现此目标，我们正在通过ORESUS制定详细步骤和专门行动计划。”



Lewis Steverson  
首席法务及行政官



Dana Moss  
部门副总裁兼多元、公平和包容首席官



Millicent Ruffin  
社区事务总监



Larry McRae  
副董事长兼公司发展官

ORESUS的使命是领导康宁继续在公司内部及所在社区提升多元化、公平和包容工作水平。这将通过设立一个专项办公室并从以下三个关联层面着手开展工作：全球多元、公平和包容组织、社区事务组织和全国联盟。

# 种族平等和社会团结组织

# 工作场所公平的重要性

多元、包容、平等和公平.....这些理念在现在的职场中比以往任何时候都重要。康宁在制定战略和方案并确保公司内部在就其进行推广和落实时，必须首先理解上述这些名词的含义。

## 多元

通常情况下，多元是指存在各种不同背景的人员。它包括但不限于人种、民族、性别、性取向、年龄、体能或退伍军人。

## 包容

包容是指营造让所有员工都感到被接纳、尊重和重视的环境。这样员工在工作中才有归属感。

## 平等

平等是指为个人或群体提供获得相同机会和资源的可能性。

## 公平

公平是指，每个人或每个群体的情况有所不同，因而其需求也有所不同，并力求资源的合理分配，以实现平等的结果。

如今，在包括康宁在内的许多组织越来越重视公平。但这到底意味着什么，为什么公平在工作场所中如此重要？

努力实现工作场所平等，一视同仁，消除歧视，是建立组织的基本原则，但如果没有公平，工作环境仍然可能有失公允。公平要求根据人口特征（如年龄、性别或背景）确定具体的需求和要求，并试图满足每一群体的不同需求。

要想实现公平，需要真正了解每位员工的职业需求和理想，最重要的是，一刀切的方法是行不通的。

提及职场公平，很多人首先想到的就是薪酬。薪资固然是其中一方面，但真正的公平所包含内容远不止如此。培训及发展计划、成长及晋升机会，甚至项目和工作量的分配，都关乎工作环境的公平。

部门副总裁兼多元化和包容性首席官Dana Moss说：“再怎么强调工作场所的公平都不为过。推崇公平的公司能吸引更多的人才且员工留存率高，进而营造更多元化的工作环境。通过重视公平，康宁在稳步发展的同时，也在为所有员工创造一个被接纳和被重视的工作环境。”

康宁的多元化之旅始于50多年前，在此期间，公司取得了巨大的进展。在继续前进的过程中，平等和公平都将是我们将实现目标的关键因素。

# Intersections数字学习网站

在2020年的一项重要举措中，全球多元、公平与包容组织与“康宁员工发展与学习组织”（WD&L）合作，制定了一项新的DE&I学习战略，该战略与公司再次强调的“确保在康宁的每个工作地点营造包容的工作环境”主张相一致。该多阶段战略以多元、公平和包容性重点事项为基础，面向全球所有康宁员工，旨在为他们提供各种创新的学习机会和体验。

WD&L总监Rebecca Nelson表示：“康宁从未像现在这样迫切且及时地重视多元化和包容性。要想确保所有员工都心怀包容行事，需要在全企业范围内开展教育工作，我很高兴能与多元、公平和包容首席官Dana Moss合作，制定和实施新的学习战略。康宁的文化基础是建立在我们的价值观和我们对DE&I的长期承诺之上的，而我们的目标是依靠这种扎实的文化基础，让学习成为一种催化剂，探索解决招聘实践、留任战略和人员流动性等新问题的新方式。”



2020年7月，名为“Intersections”的全新数字学习网站在康宁内部社区平台“Blue Line”上线，这是DE&I学习战略第一阶段的重点项目。Intersections内容质量高，由康宁学习专家策划，并定期进行相关内容的更新。主要围绕三大主题：无意识偏见、反对种族主义与歧视以及建立文化意识。（这些主题未来可能会有所变更）Intersections是动态、互动式创新网站，为经理人及员工提供丰富的视频资源、启发式文章和论坛讨论，以及实用型指导。

Dana Moss说：“Intersections和Collective Voices旨在通过包容性教育、对话和反思来实现康宁内部团结。我们提供的学习经验和联络机会能够为拓宽人才管理战略，帮助康宁在全球吸引、发展、提拔和留住多元化人才，以及确保每位康宁员工保持尊严且受到应有的尊重。”

2020年创办的Intersections为实施新的DE&I学习战略注入了强大动力，在2021年以及未来，我们将继续实施该战略。



“Collective Voices”系列播客是Intersections的一大特色，供康宁员工表达自己对多元、公平和包容主题的想法，或分享个人经验。播客中的对话总是参与度很高，时而充满挑战，时而鼓舞人心。2020年推出的8集播客，主题涵盖了倡导和联合、全身心投入工作、常态文化、正义以及如何为实现广泛的种族平等和社会团结而行动等。



## 焦点： 康宁黑人员工网络关系

长期以来，各个ERG为康宁多元化提案的实现起到了重要作用，而黑人专业人员协会（SBP）、黑人技术人际网（BTN）与黑人发展委员会（BGC）则与员工生活联系最为紧密。每个ERG都对黑人员工积极参与招聘、留任和发展起到了推动作用，在参与的过程中，黑人员工自身也得到发展，成为促进康宁成功的领导者和有价值的贡献者。

2020年，这三个组织共同迈出重要一步，合并成为一个ERG：康宁黑人员工人际网（CBEN）。CBEN将继续履行SBP、BTN和BGC的目标和使命。正如其贴切的新标语——“团结让我们更强大”所证明的那样，合并后的ERG将利用其集体成员的力量，齐心协力与康宁主要领导一起努力，完成使命。

康宁汽车玻璃解决方案商务运营和业务卓越总监Eric Biribuze说：“作为SPB的Hickory分会创始成员及上一任SBP主席，我对SBP在推进康宁多元化和包容性文化方面所取得的进展感到非常自豪。展望未来，我们有信心与BTN和BGC整合宣传工作，这有助于我们在整个康宁内实现种族平等和团结的愿景。”

康宁特殊材料高级开发科学家Robert Smith博士继续说道：“在技术社区中，BTN在创造重视种族和文化差异的包容性环境方面发挥了重要作用。我很高兴我们能通过合并组建CBEN来延续这一传统，为康宁的黑人员工创造一个公平的环境。”  
为了确保CBEN能够支持所有黑人员工的不同需求和利益，我们正在成立专门的委员会，以代表包括商务和GSM、制造和工程、科学和技术以及IT和商业服务等各职能方向的员工。

“BGC自成立以来，一直专注于促进制造技术与工程部门以及公司其他职能方向的黑人员工和其他多元化背景员工的发展、成功和留任。”康宁药用科技熔融与成型工艺负责人Ibraheem Muhammad博士说，“通过此次整合不论员工的角色或工作职能，我们都能继续在康宁内部及其社区内为所有员工提供宝贵的资源支持。”

副董事长兼公司发展官Larry McRae担任ERG的执行发起人。

“我很荣幸受邀担任CBEN首位执行发起人，在收到这份邀请时，我欣然应允。”McRae说，“康宁如今对于多元和包容的重视，让我感到从未有过的乐观，当下就是CBEN诞生的最好时机。”

### 康宁如今对于多元和包容的重视，让我感到从未有过的乐观，当下就是CBEN诞生的最好时机。

Larry McRae  
副董事长兼公司发展官

康宁黑人员工人际网



团结让我们更强大

## 焦点： 康宁女性员工发展组织

名称可能会改变，但康宁女性员工发展组织（CWPG）的使命不会改变……为康宁女性员工提供资源、工具和支持，让她们能够充分发挥自身的职业潜力。

康宁职业女性论坛（CPWF）成立于1987年，是公司规模最大且全球代表性最广的ERG组织，2020年经重新定义正式更名为CWPG，其全球两年发展目标自此也得以实现。新名称更好地体现了组织不断发展的特性，并让CWPG更受员工欢迎也更具包容性。

CWPG的2020年Corning Valley主席兼集团企业传播部分析与洞察方向高级沟通专员Emily Hardy-Shephard指出：“该组织的新定位想要和女性员工以及来自不同背景的员工进行生活各方面的沟通。新组织的名称、形象以及设立的目标均表明，只要我们共同努力并提供适当的工具，我们就可以打破障碍，帮助女性在工作 and 家庭中成长。”

在更名的过程中，CWPG全球团队与多元、公平与包容组织和集团品牌团队密切合作，审核和挑选新形象，制定CWPG的名称及更新沟通信息，收集反馈，并征求全球领导层批准。该组织的新身份最终是由一个由不同员工代表组成的工作组确立的。总体目标依旧保持其连贯性。

肯塔基州哈罗斯堡的康宁特殊材料部全球团队成员兼管理员Jill Conway解释道：“CWPG的成立是为了给其成员提供职业成功所需的工具和发展机会。CWPG向所有员工开放，无论他们的背景、所在地或职位。”CWPG在康宁全球大概有25个分会，这些遍布全球的组织是其优势之一。名称变更让该组织具有多重身份且代表多方声音，这不仅体现在其使命与活动中，也体现在其形象与品牌设计上。

CWPG成员Marianna Tomkova是康宁生命科学荷兰的商业情报分析师兼全球数据管理员，也是CWPG的EMEA地区主席，她说：“CWPG的成员拥有多元的背景，代表着不同女性的经验和观点。多元化为我们赋权，给我们力量，我们的新品牌恰好也印证了这一点。”

在2020年启用CWPG名称后，组织者对2021年及以后的工作制定了精彩计划。

### 其名称、形象以及我们设立的目标都证明了只要我们共同努力并提供适当的工具，我们就可以打破障碍，帮助女性在工作 and 家庭中成长。

CWPG 2020年Corning Valley  
分部主席Emily Hardy-Shephard



康宁女性员工发展组织

赋权女性，携手共进

# ERG促进包容、建立联系以及采取行动

康宁的ERG是由员工领导的自发性组织，在支持我们的多元、公平和包容战略方面发挥着重要作用。如今，我们有16个ERG组织，代表着不同的员工利益和组织。每个组织在康宁纽约都设有一个分会，有些在其他地方也设有分会，且分会的数量每年持续增加，目前全球共有59个分会点。每个ERG均向任何愿意加入的康宁员工开放。

ERG为新老员工提供了相互认识、建立联系的机会，帮助其在包容文化中获得归属感。许多ERG为其成员提供职业发展和培训机会，帮助公司招聘和留住员工。每个ERG负责选举出自己的领导者，与成员一起制定和实现其年度目标。ERG还有一位执行发起人，通常由康宁的高级领导或中层经理担任。

ERG积极为康宁的成功做出贡献，以实现以下目标：

- 营造一个包容的环境。
- 提高大家对重要问题的认识。
- 倡导变革，并配合公司落实新的政策和服务。
- 提供职业发展机会。
- 赞助企业文化活动，凝聚员工，增进文化理解，促进职场关系。
- 参与社区活动。
- 帮助招聘和留住多元化人才。
- 成为康宁价值观的实践榜样。

## 2020年ERG工作重点和成就

2020年是最不寻常的一年!

往常ERG各分会积极参与上述各种活动。他们也经常在规划和开展上述活动时相互协作。然而，受到新冠疫情的影响，2020年与往年不同。保持社交距离、封锁隔离和远程工作对ERG正常开展活动产生了巨大影响。大多数组织尽可能努力保持灵活、适应变化，以便能够继续开展活动，并实现其2020年目标。有些计划中的事件和活动不得不取消或推迟的情况也在情理之中。感谢所有的ERG在这充满挑战的一年中坚持不懈，尽心尽力！下文介绍了每个组织的具体情况。请注意，员工未戴口罩的图片拍摄于新冠疫情前。

# ADAPT (Able and DisAbled Partnering Together)

## 使命

ADAPT的使命是为生活受到残疾影响的康宁员工发声，从而提升员工绩效，丰富员工体验。我们致力于通过残疾适应和资源教育，打造一个被赋能、被包容、和被激励的员工队伍，提高员工留存率

## 2020年成就 (按分会/地点分述)

### ADAPT康宁纽约

- 与高层领导合作，在残疾平等指数 (DEI) 调查中获得满分
- 不断帮助员工学会适应残疾状况
- 与高层领导进行讨论，改善适应政策的适用情况。
- 在2020年的COC服务周期间，与当地一家家庭暴力救助站合作，提供义工服务。
- 编写一份残疾人案例介绍，并提交给技术社区人才招聘委员会 (TCTAC) 和法律部门。
- 编制《重返工作岗位ADAPT主管对话指南》

### ADAPT欧洲、中东和非洲地区

(包括以下地点：丹麦沃丁堡、德国柏林和波兰斯特里科夫)

- 参加ADAPT康宁的“Lots of Socks”活动，以支持世界唐氏综合症日。
- 收集个人防护设备 (PPE)，并捐赠给当地一个癌症援助组织。
- 参加全欧洲、中东和非洲地区的多元化对话讨论。
- 与CWPG合作举办“多彩星期五”系列线上会议，以提高人们对四种不同疾病的认识，并为患有这四种疾病的患者提供支持。
- ERG领导人Michal Pacholczyk被授予COC的“You Make A Difference”奖。



# 行政专业人员网络 (APN)

## 使命

行政专业人员网络通过建立网络、分享最佳实践和培训技能，为其成员提供成长和发展的机会。该组织致力于为其成员在职业和个人方面提供支持。

## 2020年成就

- 表彰APN成员在疫情期间为维持运作所做的所有工作/努力，例如由于会议室占用受限而重新安排会议、推迟活动、取消/改变所有差旅要求，以及学会在虚拟环境中联系并预测领导的需求。
- 主办了三次成员会议。
- 行政人才管道 (ATP) 委员会仍然积极开展工作。
- 与高级领导团队 (SLT) 的行政人员一起筹划并主持了三场APN焦点会议。
- 完成3名领导团队成员交接，并确立其角色和职责。
- 邀请CFSN ERG在APN 成员会议上发言。
- 与工作场所服务处合作，为公司在线建设手册制定题为《2025年办公环境》的指导方针。



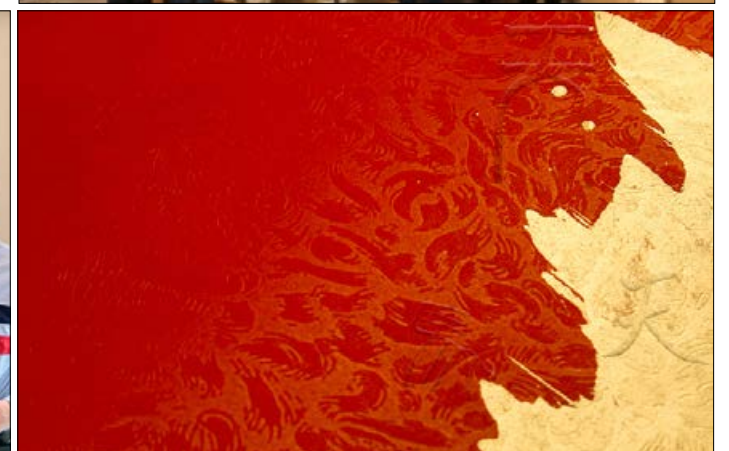
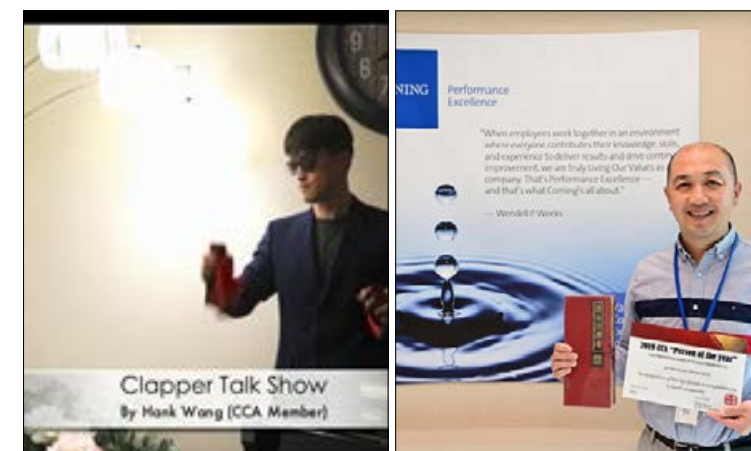
# 康宁华人协会 (CCA)

## 使命

康宁华人协会的使命是促进华人社区和华人文化爱好者之间的交流以及个人/职业发展。我们共同致力于在纽约州南线地区推广华人文化，提供促进中美文化交流的渠道。

## 2020年成就

- 通过参加以下活动，与成员及社区建立联系：
  - 与GLO和其他ERG合作，参加食物银行志愿者日。
  - 与康宁华人学校一起为中国及当地社区的新冠疫情进行募捐。
  - 与康宁中国合作举办“一对一”募捐活动。
  - 在Zoom上举办线上母亲节、儿童艺术展、中秋节等庆祝活动（与康宁华人学校合作）。
  - 举办线上夏季野餐和CCA首届烹饪大赛。
- 开展个人理财101教育系列网络研讨会，以促进成员的职业发展。
- 召开康宁中国最新动态发布会，由康宁大中华区总裁兼总经理李放主持。



# 康宁韩国人社区 (CKC)

## 使命

康宁韩国人社区组织各种活动与交流机会，建立员工联系，提高对韩国文化的认识，为留住现有的韩国员工和未来招聘韩国员工提供帮助。

## 2020年成就

- 10月，在线上组织开展了为期三天的特色活动“韩国味道”：
  - 第一天：韩国娱乐
  - 第二天：韩国美食和食谱大赛
  - 第三天：韩语字母表
- 举办了韩语线上训练营，参与者达100人。
- 召开了“韩国业务情况”线上会议，以增进对韩国市场及商业状况的认识。
- 主持召开了第二/第三季度线上成员会议。
- 更新了“地方成员信息簿”。
- 出版了CKC简讯。
- 更新其组织在“Blue Line”上的页面。
- 每两周召开一次领导团队线上会议。



# 印度专业人员网络 (IPN)

## 使命

IPN致力于招聘、留住印度裔员工，并促进其职业发展。我们还致力于提升文化意识和发扬印度传统，同时开展社区外展活动。

## 2020年成就

- 为促进员工职业发展，举办了一场关于现代工作场所的线上会议，共有60人参加，以及一场以疫情期间的移民问题为主题的在线更新会，由全球移民与人力资源合规总监Joan Kane主讲，共300多人参加。
- 与其他ERGs组织合作开展社区外展活动，为当地的一家食品银行提供志愿者服务。
- 组织成员到当地公园远足。
- 在疫情的影响下，调整了排灯节特色庆祝活动，改为Corning Valley所有员工食堂提供一周的印度菜品，并为公司的United Way筹集资金。



# MTE亚洲及拉丁美洲团体 (MTE ALG)

## 使命

MTE ALG致力于提供一个支持与分享的平台，帮助成员充分发挥他们的潜力，为康宁纽约的MTE部门乃至全球做出贡献，推动建设多元文化促进员工、MTE部门及整个康宁获得成功的工作环境。

## 2020年成就

- 主办了一场与高管姜毅的对话。
- 举办了一场关于如何在True Blue上编辑“人才简介的职业发展会”
- 组织了一次线上节日庆祝。
- 年中对领导团队进行了改革，填补了三个职位的意外空缺。



# SPECTRA (女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、跨性别者、酷儿/对其性别认同感到疑惑的人)

## 使命

对员工个人、公司及社区提供支持，创造一个包容各种性取向、家庭结构和性别认同的环境。

## 2020年成就 (按分会/地点分述)

- SPECTRA康宁纽约
- 为康宁法律部组织了一次提高认识的会议，全球有100多人参加，并引发有兴趣组建ERG组织的巴西同事展开了讨论。
- 参加了当地为儿童癌症患者举办的募捐活动。

### SPECTRA北卡罗来纳州夏洛特/Hickory

- 参加全国LGBTQ商会现场审计员的培训和参与社区青年计划，对个人、公司及社区提供支持。
- 与组织的执行发起人定期联系，共同倡导LGBTQ群体平等
- 主办了关于跨性别者的“文化对话”活动，在组织内外开展教育。
- 主办了“Charlotte Pride”活动和“同性恋骄傲月”来庆祝社区多元化。



# 奖项及表彰



多年来，康宁公司及其员工个人荣获了多项多元化誉。2020年荣获的以下奖项特别值得一提。

## 外部奖项及表彰——企业

### 传统黑人大学（UBCUs）的最大支持者

“HBCUs的最大支持者”榜单调查了HBCUs 15个获得ABET认证的工程专业学科的院系负责人，以及企业-学术联盟——“Advancing Minorities’ Interest in Engineering”（AMIE）。该调查要求上述人员列出为学校提供最大支持的企业和政府/非营利组织。在完成年度调查时，各院校会考虑如下因素：对基础设施现代化及升级提供的支持、研究和指导项目、参与咨询委员会、教师发展机会、奖学金、学生项目、津贴、合作项目和职业机会。自该奖项首次颁发以来，康宁公司已连续17年获此荣誉。



### AAPD和Disability: IN的最佳工作场所



康宁公司连续三年被美国残疾人协会（AAPD）和Disability: IN评为最佳工作场所之一。康宁在2020年残疾平等指数（DEI）中获得了100分的最高分，该指数是全国性的公开基准，为企业提供其在残疾包容政策及实践方面的客观得分。根据公司在五个类别中的表现进行评分：文化领导力、企业范围内的机会、就业实践、社区支持与参与度以及供应商多元化。

### NBIC的“Best-of-the-Best”

康宁公司连续第五年因其对所有社区的多元化和包容性的承诺获得国家认可。康宁公司最近入选了全美LGBTQ商会（NGLCC）及其在全美商业包容性联盟（NBIC）的合作伙伴评定的“Best-of-the-Best”公司榜单。

“Best-of-the-Best”是为了表彰对美国员工及企业人多元化做出重要贡献的企业，其中包括LGBTQ、有色人种、女性和残疾人。该榜单竞争激烈，评定因素包括供应商多元化举措、员工资源组织、工作场所参与机会以及多元化市场和社区参与度。各企业只有通过不断加强和宣传多元化的努力，才能荣登该榜单。NBIC是一个由NGLCC牵头的全国性多元化商业组织联盟，成员包括女性商业企业全国理事会、美国西班牙裔商会、美国泛亚裔商会、全国黑人正义联盟、美国商

业领袖网络和WEConnect International。

### 《Black EOE Journal》的“Best of the Best”



康宁公司入选了《Black EOE Journal》的“Best of the Best”榜单，该榜单是数百家《财富》1000强企业投票评选出的“Best of the Best”企业名单。该评审每年对全国雇主、倡议活动与政府机构进行评估，评审结果具有客观性，为求职者、企业主、学生、消费者、高级管理人员、商业协会、就业机构及消费群体提供宝贵的参考资源。这些榜单根据市场调查、独立研究、多元化会议参与情况和调查反馈汇编而成。康宁还入选了“LGBTQ+顶级友好企业”榜单。

### 《福布斯》2020年纽约州和北卡罗来纳州“最佳雇主”榜单



以榜单和排名著称的《福布斯》与市场研究公司Statista合作，评定50个州及哥伦比亚特区的最佳雇主。在6个多月的时间里，Statista对美国各州和华盛顿特区的8万名员工进行了调查，《福布斯》在8月份公布结果时，康宁公司同时在两个州入围前20名。在纽约州榜单的100家企业中，康宁公司位列第17位。而在北卡罗来纳州入选榜单的100家企业中，康宁公司位列第13。

### 康宁的哈罗斯堡工厂被评为肯塔基州“最佳工作场所”之一



肯塔基州“最佳工作场所”是一项致力于评选及表彰州内最佳雇主的调查和奖项计划。符合条件的公司必须登记参与问卷调查才有可能入选榜单。每年秋季，雇主及其员工都会完成问卷调查并提供保密反馈。员工调查占公司得分的75%，其余25%来自于雇主调查。

## 外部奖项及表彰——个人

Cablefax的Trailblazer（开拓者）荣誉  
The DIVERSITY List  
PRESENTED BY CABLEFAX  
康宁的招聘计划因其在吸引和留住多元化员工方面的成功实践而被评为“Trailblazer”（开拓者）。Cablefax列举了康宁ERG组织的影响力，在北卡罗来纳州威尔明顿聘用两名印第安裔员工、“康宁女性”运动，参与全国黑人工程师协会和全美历史最悠久的拉丁裔专业协会——全国ALPFA协会。

### Bloomberg Law



康宁公司的执行副总裁兼首席法律及行政官Lewis Steverson在Bloomberg Law的一篇文章中被列为2020年或2019年进入《财富》1000强企业中的50位黑人首席法律官之一。这篇文章是一座重要的里程碑，标志着在美国1000家最大的公司中，领导法律部门的黑人律师人数占比超过了5%。

# 奖项及表彰续

## 年度黑人工程师奖



成型、制造技术与工程 (MTE) 主管Ibraheem Muhammad博士和科技 (S&T) 高级研究技术员Arthur Wallace荣获2020现代科技领袖BEYA奖。

Ibraheem曾管理过资本预算项目，领导过研发和制造平台的试验工作，并在康宁 Valor™ 药品包装产品的生产过程中确立了自己的技术领导地位。他著有或合著有24份内部保密报告，拥有3项专利申请。

Arthur是高级研究技术员，负责有机单体和聚合物的合成，并制定薄膜和涂料解决方案。他作为康宁技术人员管道计划 (Technician Pipeline Program) 的毕业生，是8项授权专利、13项专利申请、14项发明揭露、42份技术报告和3份同行评审期刊的共同发明人/作者。



Dr. Ibraheem Muhammad

Arthur Wallace

## 有色人种女性STEM奖

三位康宁女性获得2020年STEM科技女性新星奖。

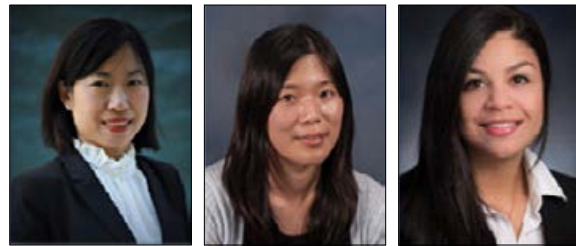


Lijing Zhang博士是MTE缺陷与矿物学部经理，也是认证的玻璃技术主题专家，在康宁领导和支持多项玻璃产品的试验或生产，包括康宁®大猩猩®玻璃和康宁®Astra™玻璃在亚洲、美国和欧洲的生产。

她是新玻璃配方、工厂试验及用于玻璃开发的量具方面的技术主导。

Jenny Kim博士是S&T聚合物部的高级研究科学家，以开发用于显示器、移动设备及电缆的聚合物纳米复合材料和涂层而闻名。最近，她领导了新型可折叠盖板概念应用于折叠显示器的制造工艺实现，突破了超薄玻璃和塑料盖板的技术限制。Jenny还会与青年女学生分享她在学术界、国家实验室和工业领域的经验，以此鼓励她们的成长与发展，并为对STEM领域感兴趣的女高中生和大学生提供指导。

现为MTE工艺工程师的Melissa Torres在本科学习期间，在Marco J. Castaldi教授指导的CCL燃烧与催化实验室中开展研究，重点研究从碳基废料到所需产品的热转化和催化转化。她还获准加入Louis Stokes少数族裔参与联盟(LSAMP)项目，并获得“ASME-材料和能源回收奖”及Alois X. Schmidt奖学金。三年前，Melissa在康宁开始了她的职业生涯，在此期间，参与多个项目，包括为增加HYPERStack®产能提供支持。



Lijing Zhang博士

Jenny Kim博士

Melissa Torres

## 加拿大工程院



加拿大工程院院士一般根据个人杰出成就及对工程领域的长期服务进行授予，旨在确保加拿大的工程技术专长可造福所有加拿大人。康宁公司的首席技术专家、加拿大大学校友Waguih Ishak在促进与激励创新方面取得了杰出成就，他在全球多家高科技公司建

立了最先进的研究实验室，最近还在硅谷建立了康宁技术中心。他既是国际光学和光子学研究领域的领军人物，也是一位成功的科技企业家，他的动力来源于自身对科技研发促进社会发展的认同。



Waguih Ishak

## Cablefax “More Powerful Women” 奖项——科技领域



Michelle Engarto

无线解决方案副总裁兼光通信产品线经理 Michelle Engarto被Cablefax提名为2020年“of More Powerful Women in Technology”榜单的获奖者。



Warren Hicks

入选Cablefax最具影响力的多族裔高管榜单  
即插即用解决方案全球副总裁、兼光通信产品线经理 Warren Hicks被Cablefax提名为2020年“最具影响力的多族裔高管”榜单的获奖者。

## 内部奖项及表彰

### 首位女性项目管理Associate (Project Management Associate)



工作场所服务部 (WPS) 的资本项目经理 Darlene Murray在2020年被评为公司首位女性项目管理伙伴，这不仅是她自己职业生涯的里程碑，也是所有康宁女性员工的里程碑。

康宁公司多年来一直使用“Associate”这一职称，以表彰项目经理 (项目管理伙伴)、研发科学家/工程师 (研究伙伴和开发伙伴) 以及在职业生涯中长期表现卓越员工 (杰出伙伴) 的模范表现和长期影响。

项目管理伙伴这一头衔是对经验丰富的高级项目经理的认可，他们作为公司榜样，始终展现出卓越的领导力和项目管理技能。Darlene拥有超过34年的建筑及项目管理相关经验，她把其中20年的时间都奉献给了康宁。

### 科技创新奖

Stokey奖旨在表彰全球研究部成员在康宁重视的科学或技术领域的深入研究带来的贡献。这种努力的价值在于它可以挖掘未来产品或工艺的巨大潜力，或者将其已经付诸实现，如同多年前Stokey博士所做到的那样。卓越开发奖旨在表彰在产品开发和工艺开发方面做出杰出贡献且长期以来业绩稳定并被视为员工榜样的个人。这两个奖项的2020年获得者简介如下页所示。



### Stokey 奖

光学领域高级研究伙伴Alexander Streltsov博士在物理学、材料学和激光加工方面拥有深厚的专业知识，他专注于创造独特的表面结构，以提供特定的光学特性及其他特性。

# 奖项及表彰续

Alexander对技术基础知识和实验突破做出了重要贡献，这些知识和突破性进展对一些新产品的属性及生成独特表面所需的工艺流程都至关重要。他对光通信、特殊材料、显示技术和新兴创新领域的多个产品都有重要且特殊的贡献。Alexander拥有48项授权专利、98项发明揭露和118项专利申请。他在44个RTRs、41个NTRs、7篇RedLines文章、至少8场会议发言和16篇期刊文章中发表了自己的工作成果。

## 卓越开发奖



Anne Paris是康宁®大猩猩®玻璃熔融与成型工艺的技术开发经理，拥有29年的工作经验。她被授予2020年卓越开发奖，以表彰她作为康宁最佳工艺开发实践者和领导者之一所取得的杰出成就。她是第13位获此殊荣的人。Anne是一位善于协作的领导者，她与工程和制造部门的同事密切合作，提供有效的技术支持。她为多项业务和产品做出了贡献，包括变色镜片、康宁微通道反应器模块、玻璃陶瓷炉灶成型、电器面板以及康宁大猩猩玻璃的新型玻璃成型工艺。

## TCWN 特色奖



2020年，科技部高级副总裁Charlie Craig荣获了由科技社区女性网络（TCWN）颁发的2019年特色奖。TCWN每年都会颁发特色奖给科技社区内实践TCWN使命和愿景的员工，即赋权女性，让她们在为康宁及社区做出贡献的同时充分发挥自己的潜能。Charlie的提名人士表示，Charlie会对成员加以鼓励，并寻找机会让TCWN领导层在会议和活动中露面。他授权女性员工，帮助她们追求自己的梦想，他表示，自己会不遗余力地支持女性员工实现理想，为她们提供所需要的资源——无论是培训、教育，还是其他。Charlie深知，TCWN既创造了职业发展机会，也为技术社区提供了服务。他是TCWN忠实的支持者，始终让成员感到被重视和赏识。

## 光通信多元与包容 “You Make a Difference” 奖



这些奖项由光通信部门设立，旨在表彰在工作场所和社区中支持和促进多元化发展、让我们的工作和生活真正具有包容性的员工或团队。

“You Make a Difference” 奖在以下四个地区分别颁发：美国/加拿大、加勒比海和拉美地区/墨西哥、欧洲/中东/非洲和亚太区。任何在康宁COC业务服务满两年的员工就有资格被提名。2020年的获奖者为：

亚太区：中国上海OCS人力资源部 Chen Xi

加勒比海和拉美地区/墨西哥：墨西哥雷诺萨RY1工厂组长 Maria Guadalupe Dominguez

欧洲/中东/非洲：波兰斯特雷库夫区域NPI工程主管 Michal Pacholczyk

美国/加拿大：北卡罗来纳州威明顿OFC部门信息安全经理 Ashley Lomboy



Chen Xi



Maria Guadalupe Dominguez



Michal Pacholczyk



Ashley Lomboy

# 康宁招聘 寻找世界上最聪明、最优秀的人

康宁公司的招聘策略着重于寻找和吸引全球最优秀的多元化人才加入我们的全球创新人才队伍。我们采用各种方法寻找潜在人选，以增加我们聘用具备各职位所需才能和经验的人才的机会。我们的招聘方式把个人及技能放在首位，不分种族、宗教、性别、年龄、性取向或身体健全与否。

在实施这一策略的过程中，我们希望聘用那些对工作充满激情并能团队做出贡献的人，因为他们的工作需要解决客户遇到的棘手问题。同样重要的是，未来的康宁员工必须认同我们的价值观，并具备必要的全球性思维，这样才能在我们包容、协作的文化中取得成功。

2020年，康宁继续通过主题为“未来就在这里，未来就是她”的康宁女性活动——招募女性人才。该活动的主角是来自全公司的10位女性员工，她们代表不同的业务部门、职能方向，各具才能。每位女性在采访中讲述自己在康宁的职业生涯，旨在引起其他年轻女性的共鸣。

我们在外部网站上展示了此次活动，并通过康宁LinkedIn、Facebook、Twitter和YouTube平台进行分享。总的来说，通过付费及常规宣传活动受众人数超过200万，参与人数高达7000多人。

除此项特殊活动外，康宁还继续与各种外部组织合作，吸引和聘用顶尖人才加入员工队伍。重点工作包括：

- 女工程师协会（SWE）：继续在区域范围内支持SWE的工作。
- 全国黑人工程师协会（NSBE）：继续与NSBE保持长期合

作关系，支持和鼓励大学生、大学预科生以及工程和技术专业人员的专业热情。

- HBCU：我们继续在传统黑人大学努力培养后备人才。
- 退伍军人：退伍军人具备强烈的工作热情和各大领域的专业知识，因此，他们是康宁高素质、多元化候选人才的宝贵来源。我们在求职网站上设置了一个美国退伍军人的页面，体现出康宁对招聘及雇用退伍军人工作的重视。康宁继续参与退伍军人招聘活动，为转业军人服务。

通过上述及其他方式的合作，康宁能够吸引和聘用顶尖的多元化人才。此外，我们还在通过以下方式进一步完善招聘工作：确保求职者可以通过不同渠道查看到我们的职位空缺情况，提供具有包容性的职位描述以避免偏见，与ERG组织合作充分利用现有人脉资源，并确保在面试时有多元化背景的康宁代表在场。







全球多元、公平和包容组织  
[diversity@corning.com](mailto:diversity@corning.com)

康宁公司  
One Riverfront Plaza  
Corning, NY 14831-001  
[www.corning.com](http://www.corning.com)

©2021 康宁公司版权所有