



Vår plan för inkludering

Rapport om mångfald, rättvisa och inkludering FY2024



Om Sysco

Sysco är världsledande när det gäller att sälja, marknadsföra och distribuera matprodukter till restauranger, sjukvårds- och utbildningsanläggningar, hotellbranschen och andra kunder som tillagar måltider utanför hemmet. Dess produktfamilj omfattar även utrustning och tillbehör till livsmedelsindustrin samt hotell- och restaurangbranschen. Med mer än 76 000 kollegor, driver företaget 340 distributionsanläggningar över hela världen och betjänar ungefär 730 000 kundanläggningar. För verksamhetsåret 2024 (FY2024) som avslutades den 29 juni 2024 uppgick företagets försäljning till mer än 78 miljarder USD. Information om vårt hållbarhetsprogram – bland annat Syscos rapporter om hållbarhet och mångfald, rättvisa och inkludering för FY2024 – finns på www.sysco.com.



Om denna rapport

Informationen i denna rapport återspeglar främst mångfald, rättvisa och inkludering (diversity, equity and inclusion, DEI) för Sysco Corporation globalt under FY2024. Du kan också se vår [årsrapport för FY2024](#) och handlingar till Securities and Exchange Commission (SEC) för mer information om Syscos verksamhet och affärsresultat. Ytterligare information om vårt hållbarhetsprogram, bland annat Syscos rapporter om hållbarhet och mångfald, och rättvisa och inkludering för FY2024, finns på www.sysco.com.



Innehåll



3 DEI på Sysco

- 4 Översikt
- 5 Ledarskapsperspektiv
- 6 Vår väg till framsteg
- 7 Utveckla vår DEI-strategi och styrning
- 9 Utmärkelser och erkännanden



10 Vår personalstyrka

- 11 Skapa en inkluderande talangpool
- 14 Partnerskap för att främja tillväxt



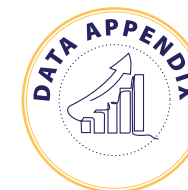
20 Vår arbetsplats

- 21 Stödja och utöka våra globala CRG:er
- 24 Involvera kollegor för att främja inkludering på arbetsplatsen



26 Vår marknadsplats

- 27 Fokus på inkludering av leverantörer
- 29 Främjande av branschomfattande inkludering



30 Databilaga



DEI på Sysco



Vi strävar efter att skapa en global kultur som är tydligt mångfaldig, rättvis och inkluderande – en som främjar tillhörighet genom att vi bryr oss om varandra och för samman världen genom mat och pålitliga partnerskap.

På Sysco värdesätter vi de unika perspektiv och färdigheter som våra globala kollegor och partner tillför. Enkelt uttryckt är vi bättre tillsammans. Genom att integrera DEI-principer i hela vår verksamhet kan vi se till att alla har en plats och en röst vid Syscos bord.

Vad DEI innebär på Sysco

Mångfald

Vem som är representerad i världen med beaktande av alla våra likheter och skillnader (såsom fysiskt utseende, beteenden, röst och ton, förmågor, sexuell läggning, ålder, ras, kön, religion och naturliga ursprung).

Rättvisa

Vad vi kan göra för att tillhandahålla resurser och möjligheter, samtidigt som vi tar bort systemiska hinder och fördomar så att resultaten endast baseras på ens talanger, förmågor och arbete.

Inkludering

Hur vi skapar en kultur av tillhörighet där alla känner sig uppskattade och respekterade, och idéer och perspektiv förs till ett bord där alla har en plats.



Översikt

DEI-strategiskt ramverk



Vår personal representerar "vem" och "vad" i våra ansträngningar för mångfald och rättvisa. Vi arbetar för att attrahera och behålla en mångfaldig personalstyrka samtidigt som vi säkerställer att medarbetare kan röra sig rättvist genom Syscos system.



Vår arbetsplats representerar "hur" i våra inkluderingsinsatser. Vi är fokuserade på att skapa en miljö som får medarbetare att vilja komma till Sysco och stanna på Sysco.



Vår marknadsplats representerar "vem", "vad" och "hur" i våra DEI-ansträngningar, särskilt på det sätt som vi visar upp för externa intressenter och hur vi uppfattas. Genom att fokusera på DEI inom vår personalstyrka och på vår arbetsplats kan vi bättre möta våra intressenters behov.

Strategiska prioriteringar för FY2024

Dra igång omvandlingen under det andra året av vår DEI-färdplan:

- Främja en kultur av respekt.
- Öka mångfalden i vår talangpool.
- Optimera styrningen av resursgruppen för medarbetare (Colleague Resource Group, CRG).
- Utöka utvecklingsmöjligheterna för kvinnor.
- Skapa inkluderingsmått (USA).
- Uppmuntra självidentifiering.
- Stärka våra partnerskap.
- Etablera ett tankeledarskap.
- Öka mångfalden bland våra leverantörer.

Stödja vårt syfte och vår verksamhet

Främja våra DEI-initiativ, med tonvikt på inkludering, för att stödja Syscos syfte och plan för tillväxt.

Vårt syfte: Att koppla samman världen för att dela mat och omsorg med varandra.

Pelarna i vår tillväxtplan:

- Digitalt
- Produkter och lösningar
- Leveranskedja
- Kundteam
- Framtidsutsikter

Ledarskaps perspektiv

Ett gemensamt meddelande från Kevin Hourican, styrelseordförande och verkställande direktör (VD), och April Love, Vice President (VP) och Chief Inclusion Officer (CIO).

På Sysco anser vi att inkludering är kärnan i vår framgång. Vi har ett brinnande engagemang för att främja en arbetsplats där alla känner sig uppskattade, respekterade och bemyndigade att bidra – oavsett bakgrund. Varför? När vår medarbetarpopulation matchar vår mångfaldiga kundpopulation förbättras allt i vår verksamhet. För att skapa en välkomnande miljö för den mångfaldiga medarbetarpopulationen måste vi skapa en kultur av inkludering. När vi gör plats vid bordet för alla, låser vi upp den typ av kreativitet och innovation som säkerställer att vi kommer att förbli branschledande under många år framöver.

För att återspegla detta åtagande har vi utvecklat vår högsta DEI-ledares titel från Chief Diversity and Culture Officer (Chef för mångfald och kultur) till Chief Inclusion Officer (Inkluderingschef). Denna förändring understryker vårt fokus på att bygga en verkligt global kultur av tillhörighet där alla individer känner sig hörda och respekterade samt att de både har en plats och en röst vid vårt bord.

Det som inte förändras är Syscos orubbliga engagemang för DEI på alla nivåer i organisationen och i alla geografiska områden. Vi kommer att fortsätta att förbättra våra strategier för att rekrytera och hålla kvar personal för att säkerställa att vi attraherar en mångfaldig arbetsstyrka och skapar en miljö som får dem att vilja stanna kvar. Vi kommer att fortsätta att skapa inkluderande policyer och metoder som främjar rättvisa i hela företaget, samtidigt som vi främjar en kultur av öppen dialog och kontinuerliga förbättringar.



Vi utvärderar löpande den externa miljön för att säkerställa att våra policyer och rutiner överensstämmer med globala bestämmelser, samtidigt som vi håller vårt kärnvärde av inkludering i fokus. Genom att främja inkludering säkerställer vi att vår personalstyrka återspeglar de mångfaldiga kunder och närsamhällen vi betjänar runt om i världen. Inkludering på Sysco handlar inte om att kryssa i en ruta – det handlar om att leva upp till vår tro på att våra skillnader gör oss starkare.

Inkludering är avgörande för att forma framtiden inom livsmedelsservice och leveranskedjan. När vi blickar framåt är vi fast beslutna att bygga en ännu mer inkluderande framtid – eftersom vi på Sysco vet att vi verkligen är *bättre tillsammans*.

A handwritten signature in black ink that reads "Kevin P. Hourican".

Kevin Hourican
Styrelseordförande och VD

A handwritten signature in black ink that reads "April Love".

April Love
VP och CIO

Vår väg till framsteg

Ser tillbaka på nästan ett decennium av DEI-framsteg – och framåt mot vart vi ska härnäst.

2015–2020

Under de första tre åren av vår DEI-resa skapade vi en stark grund för framsteg och lanserade Syscos första råd för mångfald och inkludering (Diversity & Inclusion, D&I), färdplanen för D&I (D&I Roadmap) och spelboken för mångfald bland leverantörer (Diverse Suppliers Playbook).

Därefter fokuserade vi på ansvarsskyldighet genom att koppla D&I till våra ledares prestationsgranskningar och att tillkännage våra hållbarhetsmål för 2025. Vi utvecklade vår strategi genom engagemang och skapade våra första resursgrupper för medarbetare (Associate Resource Groups, ARGs), nu kända som resursgrupper för kollegor (Colleague Resource Groups, CRG) under 2019.

Under 2020 inledde vi vår Real Talk Dialogue-serie och förbättrade vår D&I-instrumentpanel. **Det leder oss till 2021, då vårt strategiska DEI-ramverk började.**

2021



- Byte till DEI-terminologi för att signalera vårt engagemang för jämlikhet på arbetsplatsen
- Anställde Syscos första Chief Diversity Officer
- Skapade det nya globala DEI-rådet
- Etablerade formella relationer med fem stora leverantörsråd för mångfald
- Utökade våra globala CRG:er
- Utvecklade och implementerade DEI-styrkort för alla medlemmar i ledningsgruppen (Executive Leadership Team, ELT)
- Utvecklade vårt strategiska DEI-ramverk med initiativ för det första året



2022

- Började socialisera våra strategiska DEI-prioriteringar och lanserade vår första DEI-varumärkeskampanj
- Engagerade Syscos DEI-ambassadörer
- Deltog i DEI-undersökningar för att fastställa ett referensvärde
- Var värd för vårt första toppmöte om mångfald bland leverantörer



2023

- Byte benämning på anställda från "medarbetare" till "kollega" för att främja global inkludering och döpte om våra ARG:er till CRG:er
- Band ersättningen för Syscos bonusberättigade kollegor till DEI-mål
- Utökade inkluderande förmåner i USA
- Etablerade Mästare på mångfald bland leverantörer (Supplier Diversity Champions) och vårt nyhetsbrev Runt bordet DEI och kultur (Around the Table DEI and culture)
- Lanserade ett styrkort för inkludering för att möjliggöra kvartalsvis ELT-rapportering



2024

DU ÄR HÄR

- Utvecklade vår CDCO-roll till CIO och skiftade fokus mot en övergripande satsning på inkludering
- Etablerade regionala DEI-råd i Irland, Storbritannien, Costa Rica och Sri Lanka samt välkomnade en särskild DEI-direktör i Kanada
- Utvecklade och levererade utbildning i Respekt på arbetsplatsen till en betydande del av vår globala medarbetarpopulation
- Genomförde Syscos inledande CRG-utmärkelser och förbättrade vår CRG-styrning
- Utökade den globala räckvidden för flera CRG:er
- Samarbetade med vår Spectrum CRG för att introducera en HBTQ-förmånsguide för USA och andra HR-resurser som är relevanta i gemenskapen
- Onboardade ~70 nya globala DEI-ambassadörer
- Förbättrade vårt Sysco Speaks DEI-index med 4 %, vilket överträffade vårt mål för FY2024



2025

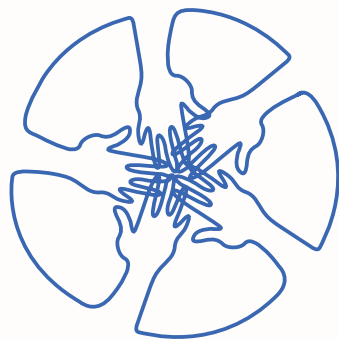
PÅ TUR

- Skapa obegränsade möjligheter för våra leverantörer, kunder och närsamhällen
- Fortsätta skapa ökad mångfald i vår talangpool
- Främja inkluderande talanghantering
- Förbättra våra inkluderingsmätt och vår rapportering
- Omfamna osynlig mångfald och tillgänglighet
- Ge tillgång till riktade inlärnings- och utvecklingsmöjligheter

Utveckla vår strategi och styrning inom DEI

Sedan början av Syscos DEI-resa har vi fokuserat på att ge medarbetare på alla nivåer möjlighet att driva framsteg samtidigt som vi säkerställer ansvar för våra prestationer. Detta arbete är alltid i rörelse, och under FY2024 fortsatte vi att utveckla våra DEI-strukturer och roller.

April Love, tidigare Syscos Senior Director för DEI-affärsstrategi, blev Syscos VP och CIO efter Adrienne Trimble, som tjänstgjorde som VP och CDCO. Vi flyttade också rollen som chef för leverantörsintegration (Director of Supplier Inclusion) från marknadsföring (Merchandising) till Human Resources (HR) för att öka samordningen mellan vår DEI och marknadsstrategier. Slutligen skiftade många av våra roller till titlar som fokuserade på inkludering, vilket återspeglar vår alltmer globala DEI-strategi och vår betoning på att förbättra den övergripande medarbetarupplevelsen.



Ögonblicksbild av DEI-styrning

DEI-team: Under ledning av vår VP och CIO fokuserar vårt DEI-team på att utveckla DEI under hela vår talanglivscykel och våra upphandlingsmetoder för att skapa en arbetsplats och marknad som är mycket konkurrenskraftig, innovativ, hållbar och socialt rättvis.

Globalt DEI-råd: Omfattar 18 medlemmar som återspeglar mångfalden i Syscos bredare medarbetarpopulation. Gruppen träffar vårt DEI-team för att hjälpa till att säkerställa en mängd olika perspektiv. Under FY2024 upprättade vi en global DEI-rådsstadga och skapade arbetsgrupper för att åtgärda de luckor som identifierats i våra benchmarkingundersökningar. Vi skapade också en process för att välja nya medlemmar och introducerade vår första nya medlemskohort där flera nya medlemmar upptar permanenta platser.

Regionala DEI-råd: Etablerades i Irland, Storbritannien, på Costa Rica och Sri Lanka under FY2024 för att förbättra engagemanget och framstegen inom DEI på viktiga globala anläggningar.

Globala DEI-ambassadörer: En mångfaldig grupp av globala medlemmar som hjälper oss att socialisera våra DEI-initiativ, förbättra inkluderande anställning och rekrytering samt utöka våra CRG:er. Under FY2024 utvecklade vi en grundstrategi för våra DEI-ambassadörer och introducerade många nya ambassadörer på Syscos globala anläggningar.

Resursgrupper för kollegor: Stöd oss i att skapa en inkluderande arbetsplatskultur genom att stärka och engagera kollegor över hela världen. Utöver att skapa möjligheter till gemenskap och nätverkande spelar dessa grupper en avgörande roll för att lösa viktiga affärsutmaningar. De erbjuder unika insikter om de mångfaldiga marknader vi betjänar och våra kunders behov, samt den interna arbetsplatsdynamiken. Under FY2024 fortsatte vi att utöka våra CRG:er till flera globala anläggningar, vilket återspeglar vårt engagemang för inkludering på global skala.





Engagera Syscos högsta ledning

Ansvarsskyldighet börjar högst upp och vi är stolta över att våra högre chefer har åtagit sig att verka för framsteg samt visa prov på bästa praxis inom DEI. Vårt DEI-team rapporterar om sina aktiviteter och initiativ till Syscos styrelse minst två gånger per år och tillhandahåller regelbundna uppdateringar till vår styrelseordförande och VD, Kevin Hourican, som är delar på ordförandeskapet i vårt globala DEI-råd.

Alla medlemmar i ELT fyller i styrkort med mål och nyckeltal inom kategorierna personligt ledarskap, talanghantering och affärspartnerskap. Styrkortet visar också ELT-medlemmarnas ansträngningar att skapa en handlingsplan baserat på resultaten av vår årliga Sysco Speaks-undersökning. Våra DEI- och kultur- och engagemangsteam träffar varje ELT-medlem kvartalsvis för att diskutera deras framsteg när det gäller styrkort samt för att säkerställa strategisk samordning. Dessutom hade alla bonusberättigade kollegor globala DEI-mål knutna till sin ersättning under FY2024.

Mångfald i styrelsen FY2024

50 %
kvinnor eller färgade personer i Syscos styrelse

Utöka vår globala räckvidd

Ett av våra fokusområden under FY2024 var att engagera fler internationella kollegor i vårt DEI-arbete och anpassa deras lokala insatser till vårt strategiska DEI-ramverk på företagsnivå. För att göra det välkomnade vi vår första dedikerade direktör för DEI och försoning i Sysco Kanada. Vi etablerade också regionala DEI-råd i Irland, Storbritannien, Costa Rica och Sri Lanka. Vi var glada över att kunna onboarda cirka 70 nya DEI-ambassadörer för att utöka vår globala räckvidd, bland annat vår första ambassadör från Panama och cirka 50 ambassadörer från Storbritannien. Dessutom var vi stolta över att utöka det globala fotavtrycket för våra befintliga CRG:er, bland annat expansion av:

- APEX och Catalyst till Kanada
- MINDS till Storbritannien
- Food for Thought till USA
- Spektrum och IMPACT till Costa Rica

Sätta DEI på agendan vid Syscos möte för högsta ledningen

I september 2023 höll vi vårt årliga möte för högsta ledningen i Houston, Texas, där mer än 270 av Syscos högsta ledare från hela världen deltog. DEI var ett utvalt tema under evenemangets program med en session som fokuserade på begreppet psykologisk säkerhet och inkluderade en översikt av Syscos DEI-färdplan och strategiska prioriteringar.





Vår personalstyrka

Vi arbetar för att attrahera och behålla en mångfaldig personalstyrka samtidigt som vi säkerställer att medarbetare kan röra sig rättvist genom Syscos system. Genom externa partnerskap och interna bästa praxis strävar vi efter att skapa inkluderande team som återspeglar livskraften hos de kunder och närsamhällen vi betjänar.

Göra framsteg tillsammans under FY2024

Lanserade en självidentifieringskampanj, Our Recipe Includes You (Vår plan inkluderar dig), för att fånga osynliga dimensioner av mångfald i Syscos personalstyrka.

Ökade representationen av viktiga rasmässiga och etniska grupper bland försäljningskonsulter på flera platser i USA.

Säkerställde att 80 % av anställningsbesluten för roller på chefsnivå och högre fattades efter att ha intervjuat en mångfaldig grupp med kandidater, vilket överträffade vårt mål på 78 %.

Såg en tillväxt på 28 % jämfört med föregående år (YOY) i vår praktikkohort för leveranskedjan och slutförde det första hela året av Syscos program för framtida ledare.

Skapa en inkluderande talangpool¹



Personaldemografi i korthet

1

Global könsdiversitet

Kvinnor representerar nu 21,3 % av Syscos globala arbetskraft, en ökning från 21,0 % föregående år.

2

Amerikanska personalchefer

Jämfört med föregående år såg vi en ökning i representation bland kollegor som är:

- Kvinnor
- Svarta/ afroamerikanska
- Spansktalande/ latinamerikanska
- Två eller fler rastillhörigheter

3

Amerikansk representation efter andra karriärnivåer

Jämfört med föregående år såg vi en ökning i representation bland:

- Kvinnor med befattningar inom ledningen och den högsta ledningen.
- Amerikanska/ ursprungsbefolkningen och spansktalande/ latinamerikanska kollegor i ledande befattningar och chefsroller.

5

Rörlighet och karriärutveckling i USA

Jämfört med föregående år såg vi en ökning i representation bland:

- Kvinnor som befordrades till ledande befattningar, högre chefer och tjänstemän.
- Kollegor som är asiatiska, latinamerikanska och ursprungsbefolkningen från Hawaii eller öar i Stilla havet som befordrades till ledande roller.
- Intern rörlighet och förflyttningar av kollegor som är män, asiatiska, svarta/afroamerikanska, spansktalande/ latinamerikanska och ursprungsbefolkningen från Hawaii eller öar i Stilla havet.

4

Byggandet av pipeline i USA

Jämfört med föregående år såg vi en ökning i representation bland:

- Nyanställda som är svarta/afroamerikaner och ursprungsbefolkningen från Hawaii och öar i Stilla havet.
- Praktikanter som är asiater eller med två eller fler rastillhörigheter.

6

Kvarhållande av personal i USA

Vi såg en 17 % minskning av frivilliga uppsägningar och en 2 % ökning av ofrivilliga uppsägningar jämfört med FY2023.

Ögonblicksbild av representation i USA¹



→ Se databilagan för mer detaljerade data som återspeglar Syscos personalrepresentation från och med FY2024.

Ökad representation bland försäljningskonsulter

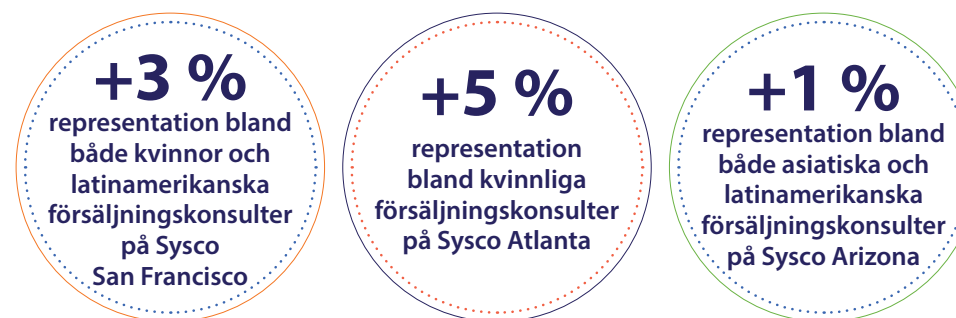
Syscos försäljningskonsulter är kärnan i vår verksamhet. Vi förstår värdet av en säljkår som återspeglar den tillgängliga arbetskraftsbasen och de kunder och närsamhällen vi betjänar. För att stödja detta lanserade vi ett pilotprogram under FY2024. Vårt mål var bättre anpassning av säljkonsultpopulationen på våra anläggningar i Arizona, Atlanta och San Francisco till den tillgängliga talangpoolen och kunddemografin, med hänsyn till både kön och rasmässig/etnisk representation.

Vi började med att möjliggöra brainstorming-sessioner med relevanta marknadschefer och HR-chefer. Vi samarbetade också med vårt rekryteringsteam för att skapa en rekryteringshandbok med fokus på lokala partnerskap, som vi utvecklade ur ett DEI-perspektiv och skapade med alla Sysco-roller i åtanke. För att säkerställa ansvarsskyldighet har vi lagt till regelbundna uppdateringar om representation av försäljningskonsulter i anläggningarnas kvartalsvisa affärsgranskningar.

Från och med FY2024 har alla tre pilotanläggningarna ökat representationen bland nyckelgrupper som representerar möjligheter hos den lokala arbetskraften. Dessutom visar dessa ansträngningar

direkta fördelar för Syscos verksamhet. Till exempel såg man en betydande ökning av marknadsandelen i det asiatiska segmentet när representationen av asiatiska säljkonsulter ökade på vår anläggning i Arizona. När vi blickar framåt planerar vi att bygga vidare på dessa framsteg genom att fortsätta pilotprogrammet under FY2025 och dela bästa praxis med andra anläggningar.

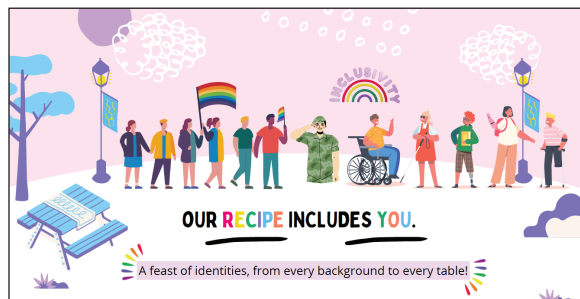
Pilottrender för försäljningskonsulter



¹. Dessa uppgifter är begränsade till endast USA och utesluter internationella team och/eller icke-integrerade företag i USA.

Vår personalstyrka

Få medarbetare att självidentifiera viktiga representationsuppgifter



För att förstå den verkliga representationen i vår medarbetarpopulation måste vi ta hänsyn till alla dimensioner av mångfald, även de vi inte kan se. Under FY2024 lanserade vi en strategisk självidentifieringskampanj för att uppmuntra kollegor att lämna ut dessa uppgifter frivilligt. Vårt mål var att skapa en baslinje för Syscos övergripande medarbetarrepresentation, vilken kommer att hjälpa oss att förbättra våra strategier för inkludering och tillgänglighet under FY2025.

För att engagera kollegor i självidentifieringsprocessen använde vi en molnbaserad plattform för kampanjhantering och Syscos olika kommunikationskanaler. Vårt team ledde kampanjen med stöd från många av kärnverksamhetens funktioner, liksom våra DEI-ambassadörer och CRG:er. Vi anlidade också externa rådgivande partner – bland annat Human Rights Campaign, Out & Equal och Disability:IN – för att säkerställa att kampanjen var förankrad i bästa praxis.

De självidentifieringsuppgifter vi samlade in gör det möjligt för oss att identifiera specifika hinder som traditionellt marginaliserade medarbetargrupper står inför och vidta åtgärder för att mildra dessa hinder framöver. Genom att diskutera dessa frågor öppet strävar vi dessutom efter att minska sociala stigma och förbättra våra kollegors känsla av tillhörighet och psykologisk säkerhet. Detta stöder våra bredare ansträngningar att avsiktligt skapa en inkluderande arbetsplatskultur där alla kan vara sig själva på jobbet.



Vår personalstyrka

Partnerskap för att främja tillväxt

Syscos verksamhet bygger på vår förmåga att skapa starka band inom och utanför ekosystemet för livsmedelstjänster. Vi har ett liknande tillvägagångssätt för att främja en inkluderande talangpool och ge våra kollegor möjligheter till nätverkande och utveckling. Under FY2024 fortsatte vi att utnyttja externa partnerskap med många regionala och nationella organisationer. Vi utvecklade också vårt program för tidiga karriärer och skapade ett nytt initiativ för att hjälpa till att utveckla Syscos framtida ledare.

Engagera inkluderande branschorganisationer

Våra partnerskap med DEI-inriktade organisationer hjälper till att säkerställa att vi engagerar inkluderande talangpooler. De skapar också nätverksmöjligheter för våra ledare och kollegor, ger tillgång till benchmarkingdata samt hjälper oss att ligga steget före inom DEI-relaterade bästa praxis och trender. Bland andra organisationer anlidade vi följande under FY2024:

- Canadian Council for Indigenous Business
- Catalyst
- Disability:IN
- MBA Veterans' Network
- National Black MBA Association
- NMSDC (National Minority Supplier Development Council)
- Out & Equal
- Pride at Work Kanada
- United States Hispanic Chamber of Commerce
- U.S. Black Chambers, Inc.
- Women Building Futures
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)

Sysco var stolt över att bli medlem i Hispanic Association on Corporate Responsibility under FY2024, som representerar 14 nationella latinamerikanska organisationer i USA och i Puerto Rico. Organisationen arbetar för att främja inkluderingen av latinamerikaner i den amerikanska företagssektorn genom program för ledarskapsutveckling, konferenser, forskningsinitiativ och medvetenhet bland allmänheten.

Hyllar kvinnliga ledare inom livsmedelsindustrin

Över 120 globala Sysco-kollegor samlades i Dallas, Texas, för den 35:e årliga ledarskapskonferensen 2024 från Women's Foodservice Forum (WFF). Sysco var värd för flera evenemang som enbart riktade sig till kollegor, bland annat ett informellt samtal med Senior Vice President (SVP) och Chief Merchandising Officer Victoria Gutierrez samt särskilda kommentarer från många av våra verkställande ledare. Seafoods produktchef Karen Morton fick också erkännande som Syscos WFF Changemaker, en utmärkelse som uppmärksammar de som förkroppsligar Syscos vision för kvinnliga ledare inom livsmedelsbranschen.

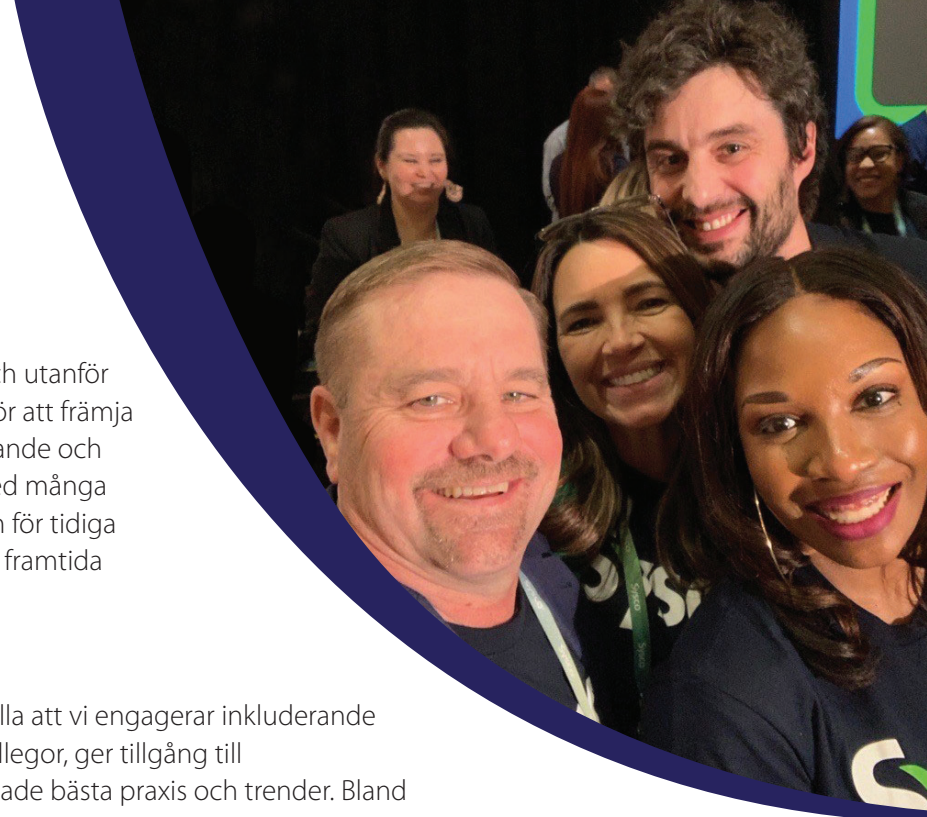
Främja försoningsprocessen

Sysco Kanada är engagerat i försoningsprocessen genom att arbeta för att stärka ursprungsbefolkningen i hela landet och säkerställa deras hållbarhet. Vi ser vår roll i att hjälpa dessa samhällsgrupper att blomstra och vi förstår att framgången för ursprungsbefolkningar är sammanvävd med – och avgörande för – Kanadas framgång.

Vi är stolta över att stödja och stärka samhällsgrupper som tillhör ursprungsbefolkningen genom starka, samarbetsinriktade och respektfulla relationer baserade på pelarna i Canadian Council for Indigenous Business Partnership Accreditation in Indigenous Relations (PAIR). De omfattar:

- Ledarskapsåtgärder
- Relationer med anställda
- Affärsutveckling
- Relationer till samhällsgrupper

Genom att säkerställa Sysco Kanadas åtagande för PAIR strävar vi efter att stödja ursprungsbefolkningens välbefinnande genom att vara som en bra affärspartner och tillhandahålla en bra arbetsplats.



Hur vi samarbetade för framsteg under FY2024

Främja Syscos karriärmöjligheter vid National Urban Leagues årliga konferens

Under 2024 sponsrade Sysco konferensens Community and Family Day Expo, ett gratis heldagsevenemang som hölls i Houston, Texas. Vår monter gjorde det möjligt för oss att samverka med det större Houston-området och lyfta fram lokala karriärmöjligheter.



Det var mycket givande att representera Sysco vid National Urban League Conference. Jag är stolt över att arbeta för Sysco och jag tyckte om att dela de stora möjligheter vi har med de inspirerande individer jag träffade. Jag hoppas att se dem runt Syscos anläggningar snart!"

— Dwayne Maple,
Talent Acquisition
Partner på Sysco



Ta taten inom leverantörsintegration med NMSDC

Vårt DEI-team och två förespråkare för inkludering bland leverantörer representerade Sysco på NMSDC:s årliga konferens i Baltimore, Maryland 2024, och vi var stolta över att se Darnell Greene, vår Director of Supplier Inclusion, utnämnd till ordförande för NMSDC:s Food and Beverage Industry Group.



Jag hoppas kunna bidra till att forma bästa praxis för leverantörsintegration och förespråka förändringar som gynnar mångfaldiga leverantörer, såväl som företagsmedlemmar representerade inom branschgruppen."

Darnell Greene,
Leverantörschef
Inkludering på Sysco



Bygga kunskap med Disability:IN

Sysco var väl representerat vid Disability:IN:s nationella konferens, som hölls i Orlando, Florida, 2023. Deltagarna fick kunskap om grunderna för inkludering av personer med funktionshinder, vilket de nu använder i sina roller.



Sessionerna var extremt insiktsfulla och aktuella för Sysco när vi letade efter möjligheter att skala upp våra DEI-insatser. Jag lärde mig bland annat hur företag kan utnyttja kraften i självidentifiering för att på ett bättre sätt förstå våra kollegor och tillgodose deras behov."

Miru Senthil, Director of
Inclusion Strategy and
Insights på Sysco



Ansluta till likasinnade företag via Out & Equal

Under 2023 deltog två kollegor från Syscos brittiska verksamhet i Out & Equals frukostseminarium i London, England, som fokuserade på att främja jämlikhet, inkludering och tillhörighet bland HBTQ+-personer på arbetsplatsen.



Det var fantastiskt att se vilket arbete Out & Equal gör. Det var också meningsfullt att se alla de olika företag som deltog som lade tonvikten på DEI och skapade en säker och välkomnande arbetsplats för alla medarbetare."

Aby Rishworth,
Product Lifecycle Analyst
på Syscos verksamhet
i Storbritannien



→ Se Engagera studenter och nytexaminerade för att få veta hur vi möjliggör karriärvägar för gymnasieelever i samarbete med Genesys Works.

Stödja medarbetares nätverkande och tillväxt

När Sysco-kollegor visar en passion för inkludering är det något vi vill uppmuntra. Ofta gör vi det genom att sponsra deras deltagande i DEI-relaterade konferenser och andra evenemang. Vi vill gärna se vilken inverkan dessa upplevelser har på våra kollegor och vår verksamhet. Det här är bara några av de många möjligheter och kollegor som vi stödde under FY2024:



Prosper Accelerator Program

Att vara en Prosper Accelerator har varit en fantastisk upplevelse. Jag har haft möjlighet att nätverka och skapa kontakt med ledare och de främsta framtida ledarna i branschen. Workshopparna och karriärutvecklingsmöjligheterna har varit anmärkningsvärda. Viktigast av allt är att Syscos nominering och stöd har gjort mig ännu mer engagerad i organisationen."

Angela Flenoy, VP för nationella konton på Sysco



Verkställande ledarskapsrådets Power of Women at Work Conference

Jag älskade nätverkssessionerna med likasinnade, mångfaldiga yrkesverksamma inom olika branscher och delar av landet. Sessionen om inflytande hade stor påverkan. HR leder inte direkt verksamhet och försäljning, men jag lärde mig några tips om att leda genom att påverka."

Rose Wanjohi, Market VP, HR på Sysco



Nationella rådet för mångfalds Latino Leadership Conference

Konferensen var uppfriskande, både intellektuellt och känslomässigt, och gav många praktiska strategier. Det fanns utmärkta förslag om hur man kan fokusera på sina styrkor, snarare än sina svagheter, och hur man kan utveckla sitt kritiska tänkande. En av mina viktigaste lärdomar var vikten av att fortsätta att stödja och vårda mångfald och inkludering i ledarskapspositioner."

Liz Rodriguez Waugh, Director of Colleague Experience på Sysco



Verkställande ledarskapsrådets Black Men in Leadership Conference

Jag lämnade konferensen uppfriskad och inspirerad. Jag träffade personer som ser ut som mig i ledarroller som förmodligen har stött på samma utmaningar och hinder som jag upplever, men de har övervunnit dem och fortsätter att klättra i karriären inom sina områden."

Kirwin Lalla, National Director – Environment, Health and Safety på Sysco Kanada



Verkställande ledarskapsrådets Black Men in Leadership Conference

Min största lärdom var vikten av mentorskap. En av presentatörerna påminde oss om att vi alla behöver mentorer, och det är värt att överväga att ha en som inte ser ut som en själv. Jag följde detta råd och hittade en mentor, min HR-chef, som är en otrolig person att lära sig av, inte bara för att hon är kvinna utan för att hon är en värdefull tillgång för detta företag och har många års erfarenhet."

Steven Flowe, Delivery Service Supervisor på Sysco



Fair360 Top 50 Companies Awards Luncheon

Evenemanget var en kraftfull påminnelse om att hårt arbete och engagemang inte går obemärkt förbi. De kontakter jag skapade med andra deltagare var också ovärderliga, vilket gav mig nya perspektiv och potentiella vägar till samarbete. Jag lämnade med en starkare känsla av mening och en tydlig vision för min framtida karriärresa."

Vinutha Nanjundappa, HR Generalist på Sysco

Involvera studenter och nytutexaminerade

Dagens studenter och tidiga yrkesverksamma kommer att bli ledarna inom vår framtida arbetskraft. Vi inser detta och utnyttjar externa partnerskap och interna program för att tidigt involvera och stödja mångfaldiga talanger.

Under FY2024 fortsatte Sysco att samarbeta med ledande akademiska institutioner, bland annat flera som specifikt betjänar minoritetsstudenter. Medan vi tidigare satte upp ett mål att skapa ett register över universitet med minst 60 % mångfald, har vi ändrat vår strategi så att vi prioriterar ett djupare samarbete med ett mindre antal skolor. Vi upprätthöll vår relation med fem universitet som har minst 60 % mångfald, bland annat institutioner med en lång tradition av att stödja svarta och spansktalande studenter.

Involvera globala studenter för att utveckla hållbara lösningar

Genom vårt program Recipe for Sustainability (hållbarhetsplanen) arbetar vi direkt med studenter från toppuniversitet för att utforska innovativa, kostnadseffektiva lösningar på mat- och förpackningsavfall. Efter att ha startat programmet med studenter från Arizona och Pennsylvania under FY2023 var vi glada att utöka dess räckvidd till att inkludera studenter från North Carolina; Toronto, Kanada samt andra regioner under FY2024.

Vårt engagemang omfattade studenter i QS Future 17 SDG Challenge Program, vilket grundats av Quacquarelli Symonds (QS) och Exeter University i Storbritannien, med deltagare från 20 universitet över hela världen. Denna typ av program gör det möjligt för oss att skapa meningsfulla kontakter med globala studenter samtidigt som vi använder deras värdefulla insikter för att stödja våra hållbarhetsmål.

Tracey Anderson, Senior Director of Supply Chain Sustainability på Sysco, reflekterar över upplevelsen och säger: "Mina tre Sysco-kollegor och jag hade det stora nöjet att samarbeta med dr Chrystal Thomas-Winston och hennes begåvade studenter i deras kurs Advanced Agribusiness and Food Industry Management. Vårt mål var att överbrygga klyftan mellan akademiskt lärande och de praktiska realiteterna för hållbarhet inom livsmedelsindustrin. Elevernas entusiasm och engagemang för att göra skillnad var verkligen inspirerande. Det var en fantastisk möjlighet att dela med oss av våra erfarenheter och erbjuda ett verkligt perspektiv, samtidigt som vi lärde oss av de nya perspektiven de tog med sig."

→ [Se vår hållbarhetsrapport FY2024 för att lära dig mer om hur vi arbetar tillsammans för att skydda planeten.](#)





Tillhandahålla praktisk erfarenhet och mentorskap

Genom våra praktik- och mentorprogram skapar vi kontakt med lokala studenter för att ge dem utbildning och stöd i verkligheten. Varje praktikant tilldelas en funktionell mentor från sitt team och en Sysco-kollega som fungerar som en "stödperson" som kan ge bredare affärs exponering och vägledning. Vårt Ignite Summer Intern Outreach Program parar ihop praktikanter med stödpersoner baserat på olika faktorer, såsom deras funktionella intresseområden, köns- och rastillhörighet. Praktikanter kan också begära att paras ihop med en medlem i en specifik CRG.

Vårt Ignite Buddy-program i praktiken

Våra mentorprogram ger fördelar överallt. Här är vad en Sysco-praktikant och hans mentor sa om kraften i mentorskapsupplevelsen:



Jag parades ihop med Christian från leveranskedjeteamet, vilket var särskilt värdefullt eftersom jag har en examen inom både ekonomi och leveranskedjehantering (Supply Chain Management). Christians öppenhet och villighet att lära mig om leveranskedjans sida av verksamheten gjorde att jag kunde få insikter och kunskap utöver mitt primära fokus. Vår relation förbättrade också min känsla av tillhörighet på Sysco. Vi har båda mexikanska rötter – Christian är halvmexikan, och jag föddes i Mexiko – och vi tyckte det var kul att diskutera fotbollsmatcher och våra favoriträtter."

Jesus Valdez, praktikant inom redovisnings och finans på Sysco



Under mina egna praktikplatser letade jag efter möjligheter att få kontakt med och lära av erfarna kollegor. Men att få insikt i andra delar av organisationen kändes ibland omöjligt. När jag fick höra om stödperson-programmet visste jag att det var det perfekta tillfället att hjälpa till att öppna dörren och vägleda praktikanter genom de oändliga möjligheter som Sysco har att erbjuda."

Christian Khouri, chef för kundleveranskedjelösningar (Customer Supply Chain Solutions) på Sysco och medlem i vår HART CRG

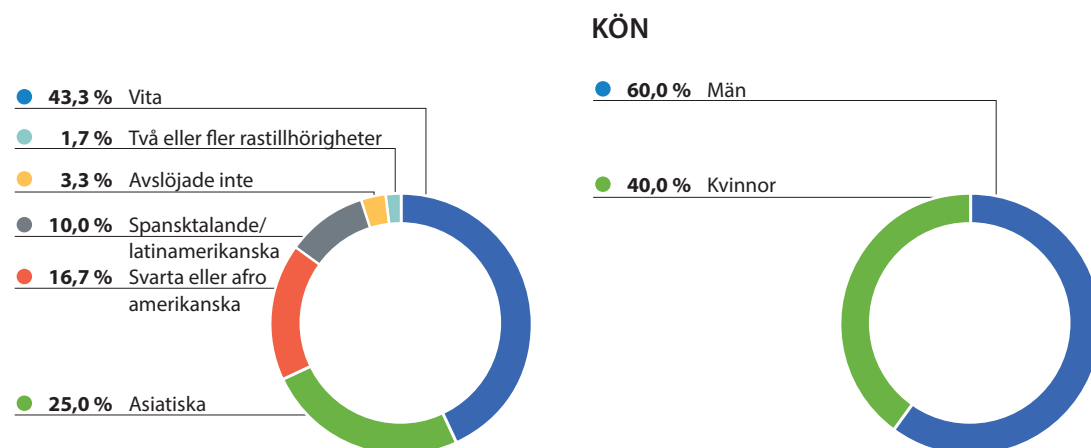
Vår personalstyrka

Utveckla nästa generation av leveranskedjeledare (Supply Chain Leaders)

Syscos betalda praktikprogram på tio veckor gör det möjligt för högskolestudenter i hela USA att få verklig erfarenhet samtidigt som de utforskar potentiella karriärer. Detta omfattar våra praktikplatser i leveranskedjan, som vi återupplivade under FY2024 för förbättrad inkludering och engagemang. Vi var glada över att välkomna 32 praktikanter i leveranskedjan på 10 platser, vilket ökade kohorten med 28 % jämfört med FY2023.

Intressenter i leveranskedjan som anställs för heltidsjobb på Sysco kan ansluta sig till vårt program för framtida ledare (Future Leaders Program), där de får ytterligare utbildning och vägledning för att utveckla sina ledarfärdigheter. Vi slutförde det hela första året av 40-veckorsprogrammet under FY2024, med sju deltagare, varav många tidigare var praktikanter inom leveranskedjan som gick över till eller slutförde programmet under räkenskapsåret. Vi har ytterligare 15 deltagare på väg att övergå till eller slutföra programmet under FY2025 och är glada över att se en så tidig tillväxt av programmet.

FY2024 Intern demografi¹



→ År 2024 utsåg Forbes Sysco till en av Amerikas bästa arbetsgivare för nytexaminerade och Amerikas bästa arbetsgivare för kvinnor.

1. Uppgifterna har avrundats till närmaste decimalpunkt.

Ge eleverna ett försprång mot en ljus framtid med Genesys Works

I över 15 år har Sysco samarbetat med Genesys Works för att bidra till att bygga karriärvägar för gymnasieelever från marginaliserade samhällsgrupper. Tillsammans förser vi studenterna med utbildning på jobbet, mentorskap och andra meningsfulla arbetserfarenheter.

Att arbeta som chef för Genesys Works har varit "otroligt givande och fördelaktigt", enligt James Woodward, en fältserviceledare på Syscos tekniska support. "Vi stödjer våra praktikanter på samma sätt som alla heltidsanställda medarbetare, genom att främja en miljö där de kan trivas och på ett meningsfullt sätt bidra till Sysco och deras team."

Detta stöd har gynnat praktikanter, bland annat Fatima Bathily – en del av Syscos Genesys Works-kohort FY2024 – som säger att erfarenheten har lärt henne effektiva färdigheter inom kommunikation och tidshantering. Fatima tillägger: "Mina teammedlemmar har blivit det som jag gillar mest med att komma till jobbet. Jag uppskattar deras engagemang i att få veta hur jag har haft det under dagen och dela med sig av råd, och det gör det lättare att ställa frågor och lära mig av mina misstag."

Det är en ömsesidigt fördelaktig upplevelse, säger James. "Att se dem växa och utvecklas har varit oerhört givande. Våra praktikanter blir snabbt uppskattade teammedlemmar som kommer med nya perspektiv och innovativa idéer."

När det gäller Fatima har hon lämnat programmet och känner sig självsäker. "Jag har lärt mig att det finns oändliga möjligheter för min framtid."





Vår arbetsplats

Vi är fokuserade på att skapa en miljö som får medarbetare att vilja komma till Sysco – och stanna. Vårt mål är att skapa en stärkande, välkomnande och inkluderande kultur som verkligen återspeglar våra medarbetare och värderingar.

Göra framsteg tillsammans under FY2024

Optimerade vårt CRG-ramverk och vår styrningsstruktur.

Uppnådde en ökning på 4 % av vårt Sysco Speaks DEI-index, vilket överträffade vårt mål att uppnå en ökning på 1 %.

Vi var värd för vår första Global CRG Day och CRG Awards.

Lanserade ett nytt initiativ för respekt på arbetsplatsen som svar på feedback från vår engagemangsundersökning Sysco Speaks FY2023.

Utökade det globala fotavtrycket för flera CRG:er.

Uppmärksammade den globala månaden för medvetenhet om mångfald i syfte att väcka tvärkulturella diskussioner och fördjupa kollegors kulturella förståelse.

Vår arbetsplats

Stödjer och utökar våra globala CRG:er

När vi utvecklar och sprider initiativ för inkludering drar vi nytta av stödet från passionerade kollegor i hela vår verksamhet, bland annat de som deltar i Syscos globala CRG:er. Dessa grupper erbjuder en trygg miljö och en känsla av tillhörighet för många medarbetare från underrepresenterade bakgrunder och allierade som vill lära sig av och stödja sina kollegor.

Under FY2024 optimerade vi vårt CRG-ramverk och vår styrningsstruktur. Vi har till exempel reviderat våra CRG-regler för att återspegla våra uppdaterade budgeterings- och valprocesser. Vi samarbetade med våra marknadsförings- och kommunikationsteam för att utveckla tydliga riktlinjer för att stödja viktiga CRG-evenemang och lanserade en CRG-videoserie för att öka medarbetarnas engagemang i viktiga kulturella högtider under året. Det kändes fantastiskt att samla våra CRG:er för att utveckla och presentera deras årliga planer FY2024 samt uppmärksamma deras insatser under vår inledande CRG-utmärkelse.

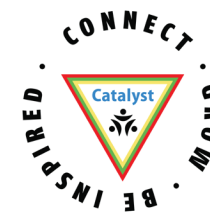
Syscos globala CRG-nätverk



Öka tillväxten av panasiatiska kollegor.



Överbrygga generationsluckor mellan kollegor.



Främja och stödja svarta kollegor.



Skapa en gemenskap för kollegor från ursprungsbefolkningen och förespråka försoning.



Ge ledare möjlighet att uppnå sin maximala potential genom karriärutveckling.



Öka medvetenheten om mentalt välbefinnande på arbetsplatsen och utanför.



Tillhandahålla stöd och resurser för spansktalande kollegor.



Stärka och stödja kvinnliga kollegor.



Skapa ett säkert utrymme för att hedra och betjäna våra militära kollegor och allierade.



Odlinga en kultur av medvetenhet om och stöd för neurodivergenta kollegor.



Att förespråka en kultur som ger HBTQ+-personer och allierade möjlighet att vara sig själva.



Vår arbetsplats

Med deras ord:

Hör från våra globala kollegor som deltar i våra CRG:er

Koppla samman kollegor över hela världen

Vi vill att Syscos globala fotavtryck ska återspeglas i vårt nätverk av CRG:er. Under FY2024 arbetade vi hårt för att göra dessa grupper mer inkluderande för alla kollegor över hela världen. Vår optimerade CRG-styrning och vårt optimerade ramverk bidrog till att vi kunde utöka Food for Thought till USA, lansera nya kapitel i APEX och Catalyst på Sysco Kanada, ta med MINDS till Storbritannien och utöka Spectrum och IMPACT till Costa Rica. Vi identifierade också resurser i Kanada och Storbritannien för att hantera lokala CRG-val, vilket hjälper oss att säkerställa en starkare samordning med våra CRG-processer för företag.



IMPACT var värd för utbildningssessioner för kvinnliga ledare om ämnen som bedrägerisyndromet, skapa självförtroende och framing. Vi fortsatte också vårt mentorprogram IMPART, vilket under sitt tredje år inkluderade 176 adepter och 72 mentorer.”

Kathryn English, IMPACT Kanada



CATALYST utvecklade en karriärforskningsserie för att inspirera och motivera kollegor att få ut så mycket som möjligt av varje möjlighet och bygga framgångsrika karriärer. Även om du inte söker ett nytt jobb är det lärorikt att få veta mer om olika Sysco-team och användbart för att främja tvärfunktionella partnerskap.”

Rachael Cullens, Catalyst

**FOOD FOR THOUGHT**

introducerade regionala Mental Health Huddles, träffade våra kanadensiska verksamhetsledare för att bättre stödja icke-nätverksanslutna kollegor och tillhandahöll en helt tvåspråkig upplevelse för ett av våra nationella evenemang. Det arbete vi utför – bland annat att rekommendera första hjälpen-utbildning för mental hälsa för chefer – kommer att påverka Syscos medarbetarupplevelse positivt och bidra till att driva affärsresultat.”

Jennifer Creelman,
Food for Thought, Kanada



APEX Kanada hade sin CRG-lansering och sitt Lunar New Year-evenemang, med en Sysco-leverantör som donerade 5 000 lyckokakor som vi distribuerade till alla kanadensiska webbplatser. Vi bjöd också in kändiskocken Susur Lee till en frågestund och matlagningdemonstration under Asian Heritage Month, vilket lockade mer än 500 deltagare på plats och virtuellt.”

Stephanie Abrenica, APEX Kanada



HART känns lite grann som ”hemma” med alla kulturella evenemang vi uppmärksammar och vår förmåga att nätverka med andra medlemmar. Under FY2024 genomförde vi Syscos största uppmärksammande av den spansktalande kulturens månad med musik och dans, informella samtal med vårt ledarskap och nätverksevenemang.”

Alfred Castillo, HART



BRIDGE samarbetade med Catalyst för att organisera ett evenemang där kollegor packade måltider för att skicka till barn i nöd i Afrika. Medlemmar i olika CRG:er samlades som ETT team för att hjälpa till att ta itu med bristen på tillgång till näringsrik mat som vissa marginaliserade samhällsgrupper står inför.”

Shehla Hasan, Bridge



CIRCLE bjöd in Susan Aglukark, en fulländad Inuk-artist, för att uppmärksamma och hedra ursprungsbefolkningens dag. Jag älskar att Sysco stödjer händelser som för oss närmare sanning och försoning och gör det möjligt för oss att växa och lära oss på meningsfulla sätt.”

Adrienne Vanderheyden,
Circle

Använda CRG:er för att hjälpa Sysco att lyckas

När våra CRG:er mognar samarbetar vi med dem för att få en meningsfull inverkan på Syscos affärs- och DEI-strategi. Under FY2024 stödde till exempel våra Spectrum- och MINDS CRG:er åtgärdsplanering kring HBTQ+ och inkludering av personer med funktionshinder. MINDS skapade en utbildningsserie om medvetenhet om neurodiversitet för att anställa chefer och var värd för ett neurodivergent ledarskapsevenemang i Storbritannien. Under tiden skapade Spectrum flera interna resurser för att säkerställa att våra HR-affärspartner är utrustade för att stödja kollegor genom alla livsövergångar.

Syscos Food for Thought CRG stöttade medarbetarnas välbefinnande genom att vara värd för Mental Health Huddles, där gruppens regionala ordförande ledde små grupper i öppna diskussioner kring kvartalsvisa teman. Viktiga ämnen inkluderade anti-mobbning, fördelarna med att spendera tid i naturen, hantera rollen som vårdgivare och ekonomisk press.

Syscos inledande presentation om CRG-utmärkelsen

Våra CRG:er visar upp ett engagemang, en passion och ett åtagande hos globala kollegor som verkligen förkroppsligar Syscos kärnvärdering inkludering. För att uppmärksamma deras anmärkningsvärda insatser ledde DEI-teamet organiseringen av Syscos inledande CRG-utmärkelser i juni 2024. Detta initiativ har utformats för att uppmärksamma både CRG-grupper och enskilda medlemmar som på ett betydande sätt har bidragit till att främja en inkluderande arbetsplats. Vinnarna tillkännagavs stolt under Global CRG Day på Better Together Town Hall-mötet. Våra hedersbetygelser inkluderade:



Årets CRG

Tilldelas IMPACT för exceptionellt engagemang och inflytande samt enastående innovation för att främja en mångfaldig och inkluderande arbetsplats.



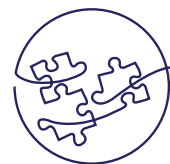
CRG-samarbete

Tilldelas Bridge för sitt åtagande att samarbeta med andra CRG:er för att skapa påverkan.



Påverkan på våra närområden

Tilldelas Military Connect för dess betydande bidrag till lokala närområden.



Betydelsefull allierad

Tilldelad Brian Cooper för att ha bidragit till deras CRG:ers framgång genom att ge stöd, vägledning och exponering.



Årets CRG-ledare

Tilldelas Jennifer Creelman för att ha visat exemplariskt ledarskap när det gäller att stödja skapandet, vändningen eller den övergripande framgången för deras CRG.



Mental Health Huddles är en säker plats för kollegor att samlas och dela sina erfarenheter, utmaningar och känslor. Vi kan göra detta utan rädsla för att dömas, eftersom Food for Thought arbetar för att bryta det negativa stigmat kring mental hälsa. Vi ingår i en gemenskap av medarbetare som upptäcker vissa mycket viktiga aspekter, bland annat att vi inte är ensamma, och det är okej att inte må okej."

Jason Moldowan, Regional Chair Food for Thought Kanada

Hedra Spectrum under Pride-månaden

Under Pride in Business Luncheon – som hölls under pridemånaden och med Greater Houston LGBTQ+ Chamber of Commerce som värd – blev Syscos Spectrum CRG hedrad som årets resursgrupp för anställda 2024. Denna viktiga lunchhändelse inkluderade fler än 750 deltagare och över 60 sponsorer, vilket gör det till Houstons största Pride in Business-evenemang hittills.



När vi tänker på framtidens Sysco, ser vårt Spectrum CRG och kollegor som precis som jag själv kommit ut och är stolta, en företagskultur där alla, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet, har en rättvis och lika chans att trivas – som sträcker sig bortom våra väggar till ungdomarna i våra närområden."

Nathan Hejl, Senior Manager of Customer Research på Sysco och medlem i vår Spectrum CRG

Vår arbetsplats

Involvera kollegor för att främja inkludering på arbetsplatsen



Vi söker möjligheter att ta med alla Sysco-kollegor till bordet när vi utvecklar och genomför våra initiativ för inkludering. Detta hjälper oss att öka medvetenheten om viktiga ämnen, bygga upp drivkraften i vår DEI-färdplan och se till att våra handlingar ligger i linje med våra kollegors prioriteringar och behov. Under flera år har våra DEI-ledare fört in kollegor i samtalet genom forum som Syscos Better Together Town Halls. Vi fortsatte med evenemang som fokuserade på Global CRG Day och vårt nya initiativ Respekt på arbetsplatsen under FY2024. Vi samlade också in DEI-relaterade insikter genom vår undersökning om medarbetarengagemang och utlöste kulturella samtal bland våra kollegor under den globala månaden för medvetenhet om mångfald.

Stärka våra kvinnliga verkställande ledare

Under FY2024 fortsatte vi Syscos Executive Women's Reception, en viktig sammankomst för de högsta kvinnliga ledarna i vår organisation. Evenemanget erbjuder en unik plattform för deltagarna att nätverka och dela sina erfarenheter, så att de kan stödja varandra och lära sig från mångfaldiga perspektiv. Genom att aktivt möta de utmaningar som kvinnliga ledare står inför på arbetsplatsen är våra chefer bättre rustade att ta sig an sitt ledarskap med självförtroende och motståndskraft.

Vi hyllar skillnaderna som gör oss till de vi är

Global Diversity Awareness Month ger en möjlighet att hylla hur våra etniciteter, arv, erfarenheter och andra identiteter gör Sysco till en mer innovativ, effektiv och dynamisk arbetsplats. Under hela oktober 2023 uppmuntrade vi kollegor att tänka på sina kulturella identiteter, delta i kulturella samtal med kollegor och utöva kulturell ödmjukhet. För att skapa dessa engagemang gav vi ledare en resursguide med bland annat idéer som knytalas för teamet, fotoväggar med familjebilder och frågesport om global mångfald.



Vår arbetsplats

Utnyttja medarbetares insikter

Ju mer vi förstår om våra kollegors arbetsplatsupplevelse, desto mer kan vi göra för att förbättra den. Med detta i åtanke involverade vi globala kollegor i DEI-frågor genom vår årliga Sysco Speaks-undersökning och förbättrade våra datainsamlingsprocesser under FY2024. Vi var stolta över att se ett 77 % positivt resultat på vårt Sysco Speaks DEI Index, en 4 % förbättring från FY2023.

Det senaste om DEI: Höjdpunkter från vår Sysco Speaks-undersökning FY2024

Det som går bra:

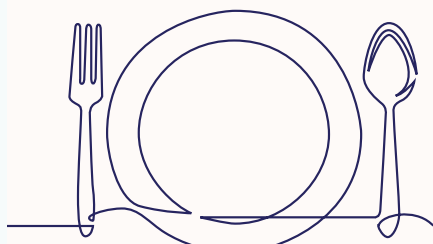
Våra medarbetare uppskattar att Sysco...

- Är engagerade i DEI.
- Främjar en kultur av jämlikhet och inkludering.
- Hyllar mångfald.
- Får dem att känna att de hör hemma här.
- Rör sig mot mer transparens och inkludering.

Möjligheter att kontinuerligt förbättra:

Våra medarbetare skulle vilja att Sysco...

- Fortsätter att öka representationen i vår personalstyrka och ledning.
- Lyfter fram bredare underkategorier av röster vid våra möten och rundabordsamtal.
- Fortsätter att fokusera på att bygga en kultur av inkludering – både genom att uppmärksamma olika kulturer och genom att säkerställa stöd från chefer.
- Säkerställer lika tillgång till möjligheter att växa och utvecklas.



... Sysco fortsätter att sträva efter att se till att alla får vara med i samtalet. För mig gör det stor skillnad."

— Svar på Sysco Speaks undersökningen FY2024



Vi strävar efter att skapa en miljö där alla känner sig uppskattade och respekterade. Därför lanserade vi ett nytt initiativ för Respekt på arbetsplatsen, för att dela med oss av färdigheter och tips till kollegor om hur man främjar en arbetsplats som omfamnar rikedomen i våra skillnader och säkerställer rättvisa och tillhörighet för alla."

Victoria Gutierrez, SVP, Chief Merchandising Officer på Sysco



Genom vårt interna Around the Table-nyhetsbrev sprider vi medvetenhet om viktiga inkluderingsinitiativ, kulturella högtider med mera. Under FY2024 använde vi nyhetsbrevet för att:

Sprida information till nästan
60 500
kollegor

Underlätta
8
DEI-kampanjer

Bygga på en grund av respekt

Resultaten vi samlar in genom vår Sysco Speaks-undersökning informerar om våra DEI-prioriteringar och vårt tillvägagångssätt. Ett exempel är initiativet Respekt på arbetsplatsen som vi lanserade under FY2024 som svar på den feedback vi fick föregående år. Genom initiativet socialiserade vi Syscos definition av respekt och gav ledare verktyg för att underlätta diskussioner om att skapa en respektfull och inkluderande arbetsmiljö. Vi har också:

- Levererat utbildning om respekt på arbetsplatsen till många globala kollegor via e-lärande och gruppdiskussioner ledda av personalchefer.
- Utforskat hur respektfullt beteende på arbetsplatsen påverkar verksamheten positivt under ett Better Together Town Hall-möte med en panel av globala personalchefer och insikter från vår CHRO.
- Involverat kollegor genom en kickoff-video med Syscos styrelseordförande och VD Kevin Hourican, vårt nyhetsbrev Runt bordet (Around the Table), virtuella bakgrunder och annat material.





Vår marknadsplats

Inkludering är en viktig aspekt av hur vi visar upp oss för Syscos externa intressenter – och hur vårt företag uppfattas. Vårt mål är att skapa modeller för och främja bästa praxis för DEI i hela vår bransch och i våra närsamhällen, samt att utnyttja inkludering för att bättre uppfylla våra intressenters förväntningar och behov.

Göra framsteg tillsammans under FY2024

Översteg 1 miljard dollar på nivå 1, utgifter på certifierat mångfaldiga leverantörer.

Formaliserade ett mångsidigt utvecklingsprogram för transportföretag som bidrog med över 125 miljoner USD till våra utgifter hos mångfaldiga leverantörer.

Onboardade 29 nya certifierat mångfaldiga leverantörer till vårt program och hjälpte 14 självvalda mångfaldiga leverantörer att få certifieringar.

Fortsatte att stödja kunder genom kampanjer och organisationer i våra närsamhällen, bland annat Black and Latin Restaurant Weeks och Let's Talk Womxn.

Främjade av inkludering i vår bransch och våra närsamhällen genom att sponsra Pride-franden, talarevenemang som fokuserar på funktionsnedsättningar med mera.

Vår marknadsplats

Fokus på inkludering av leverantörer

1,03
miljarder USD

investering med nivå 1,
certifierat mångfaldiga
leverantörer från och
med FY2024

Vi betonar inkluderande inköp som en del av vår övergripande inköpsstrategi och som en återspeglning av Syscos värderingar. Genom att göra det kan vi stärka Syscos verksamhet och ge kunderna de innovativa lösningar de behöver, samtidigt som vi skapar möjligheter för många små och mångfaldiga företag i ekosystemet för livsmedelstjänster samt ekonomiskt berikar traditionellt marginaliserade samhällsgrupper. Genom att vårda nya initiativ och befintliga partnerskap under FY2024 fortsatte vi att utöka våra mångfaldiga leverantörsutgifter och vår leverantörsbas.

Förbättra våra inkluderande inköpsrutiner

Under FY2024 letade vi efter nya sätt att expandera och fördjupa vårt engagemang för inkludering av leverantörer. Viktiga åtgärder inkluderade:

- 1 **Spåra underkategorier av utgifter hos minoritetsägda leverantörer:** Vi förfinade vår datainsamling om inköp från minoritetsägda leverantörer ytterligare för att identifiera företag äga av personer inom grupperna asiatisk-indisk, asiatisk-stillahavet, svarta, spansktalande eller latinamerikanska, ursprungsbefolkningen i USA och Alaska.
- 2 **Upprättande av ett initiativ för inkludering av leverantörer på nivå 2:** För att indirekt öka leverantörsintegrationen i hela ekosystemet för livsmedelstjänster började vi uppmuntra Syscos nivå 1-leverantörer att hålla koll på sina inköp från mångfaldiga leverantörer.
- 3 **Att lägga grunden för att etablera initiativ för leverantörsintegration för Sysco Kanada:** Vårt arbete inkluderade att verifiera relevanta leverantörsdata och utöka partnerskap med globala råd för mångfald bland leverantörer.

Utnyttja branschpartnerskap

De partnerskap vi har byggt upp med fem ledande råd för mångfald är nyckeln till att upprätthålla och utöka vår bas av mångfaldiga leverantörer. Dessa råd, som certifierar mångfaldiga leverantörer, omfattar:

- Disability:IN
- National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC)
- NMSDC (National Minority Supplier Development Council)
- National Veteran Business Development Council (NVBDC)
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)





Att lyfta fram inkludering vid Syscos toppmöte för leverantörer

Vi vill engagera alla leverantörer i våra initiativ för inkluderande inköp och hade en viktig möjlighet att göra det under Syscos andra årliga toppmöte för leverantörer. Evenemanget förstärkte inkluderingen bland leverantörer som en central del av vår övergripande strategi för hållbarhet bland leverantörer. Syscos ledare deltog också i andra branschevenemang, såsom American Supply Chain Summit, under hela verksamhetsåret. Se vår [hållbarhetsrapport för FY2024](#) för att lära dig mer om vår strategi för leverantörers hållbarhet och vårt toppmöte för leverantörer FY2024.

Våra ansträngningar för rättvisa bland leverantörer hjälpte Sysco att få erkännande som ett Fair360 Noteworthy Company under 2024.

Genom vårt engagemang med dessa råd under FY2024 lade Sysco till 29 nya certifierade leverantörer till vårt nätverk. Dessa relationer gjorde det också möjligt för oss att hjälpa självvalda mångfaldiga leverantörer – företag som identifierar sig som mångfaldsägda utan verifiering från dessa råd – att uppnå officiell certifiering. Totalt hjälpte vi 14 självvalt mångfaldiga leverantörer att få certifieringar, vilket ökade våra inköp från mångfaldiga leverantörer med 127,1 miljoner USD.

Vårt engagemang ihop med NMSDC, bland annat vårt deltagande i organisationens årliga konferens, lyfte fram transportföretag som en ny möjlighet till inkludering bland leverantörer. Efter konferensen arbetade vi för att formalisera ett mångfaldigt utvecklingsprogram för transportörer. Detta innebar att identifiera mångfaldiga transportörer i vår leveranskedja och spåra relaterade utgifter, vilket uppgick till 125,2 miljoner USD under FY2024. Framöver planerar vi att ytterligare stödja och utveckla mångfaldiga transportörer och identifiera ytterligare möjligheter att öka våra inköp från mångfaldiga transportörer.

➔ **Vårt engagemang för integrering av leverantörer utvecklas för att möta företagsägares behov. Under FY2024 innebar det att man översatte onboardingmaterial för leverantörer till spanska för att bättre kunna betjäna vår alltmer mångfaldiga grupp av leverantörer.**

Stödja inkluderingen av leverantörer bland våra kunder

I vår unika position som distributör arbetar vi för att utöka inkluderingen av leverantörer genom att hjälpa våra kunder att bygga sina mångfaldiga leverantörsnätverk. Under FY2024 implementerade vi skräddarsydda mentorprogram för nyckelkunder för att ge incitament och stöd när de antar inkluderande inköpsrutiner. Vi planerar att utöka dessa erbjudanden under FY2025 när vi får en djupare förståelse för våra kunders leveranskedja och behov.



Vår marknadsplats

Främja branschomfattande inkludering

Sysco strävar efter att leverera det väsentliga som organisationer som restauranger och skolor behöver, och vi strävar efter att förbättra inkluderingen i hela branschen längs vägen. Vi fortsatte att sponsra organisationer och initiativ som stödjer våra små och mångfaldiga kunder under FY2024 och främjar en kultur av tillhörighet i de närsamhällen där vi bor och arbetar. Till exempel fortsatte vi vårt långvariga stöd för den handlingsinriktade rörelsen Let's Talk Womxn för att främja samarbete, kamratskap och kollektiv kunskapsdelning bland kvinnliga restaurangägare. Syscos ledare representerade också livsmedelsbranschen under den årliga sammankomsten för Chief Diversity Officers i Marthas Vineyard, Massachusetts, som är en del av en virtuell Fair360-panel, bland andra externa engagemang.

Hyllar kunder under restaurangveckor

Sysco fortsatte att stödja evenemang som Black and Latin Restaurant Week för att lyfta fram mångfaldiga företagsägare och smaker i Houston, Texas och på andra platser under FY2024. Vi delade stolt ut 2023 års Influencer Award till Falayn Ferrell, Managing Partner till Black Restaurant Week-kampanjen. Vi har också

utökat vårt stöd för kampanjen Black Restaurant Week som hölls under den årliga Women En Blanc Honors Brunch i New Orleans för att hylla banbrytande kvinnor inom olika branscher.

I Washington, D.C., samarbetade vi med Black Restaurant Week för att sponsra en restaurangrunda under US Black Chambers National Conference, där vi belyste en rad restauranger och kulinariska företag i DC:s storstadsområde som ägs av svarta. Vi uppmuntrade konferensdeltagarna att stödja dessa samtidigt som de delade våra produkterbjudanden och konsultativa erbjudanden med potentiella kunder för att ytterligare involvera våra lokalsamhällen och få Syscos varumärke att växa.

Nära vårt huvudkontor i Houston sponsrade vi stolt evenemang som hölls under Latin Restaurant Week för att hylla den latinamerikanska maten och kulturen och lyfta fram restauranger i hela staden som ägs av latinamerikaner. Sysco var värd för ett evenemang för att visa uppskattning till kunder på Cafe Piquet, en lokal kubansk restaurang, där vi träffade nuvarande och potentiella kunder medan vi njöt av autentiska latinska smaker.

Lyfter fram berättelser, motståndskraft och talang hos personer med funktionshinder

ReelAbilities är en USA-baserad organisation som genom film främjar medvetenhet om och uppskattning av berättelser och konstnärliga uttryck från personer med funktionshinder. I februari 2024 var Sysco-sponsrade ReelAbilities, och dess UPAbilities-program, värd för en paneldiskussion med kocken Eduardo Garcia via vårt huvudkontor i Houston. Efter en livsomvälvande elolycka 2011 lyckades Garcia inte bara överleva utan blomstra. Hans berättelse om motståndskraft och kulinarisk passion bidrog till att lyfta fram talanger och röster hos personer med funktionshinder.

Stödjer Pride i England och andra delar av världen

Sysco har haft en stark närvaro i Ashford, England, i nästan ett halvt sekel, och vi var stolta över att sponsra stadens första Pride-evenemang i juni 2024.

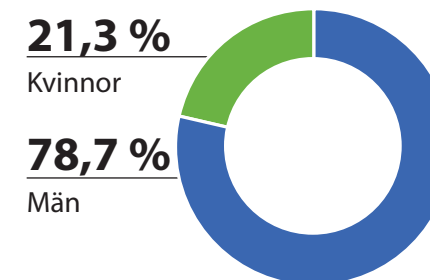
Vi firade också Pride på vårt globala supportcenter i Costa Rica och på våra nordamerikanska anläggningar. Vi var särskilt stolta över att Greater Houston HGBTO+ Chamber of Commerce erkände Spectrum som dess Employee Resource Group of the Year 2024. Se [vår arbetsplats](#) för att lära dig mer om hur våra CRG:er modellerar inkludering – både på Sysco och i många av de närsamhällen vi betjänar.



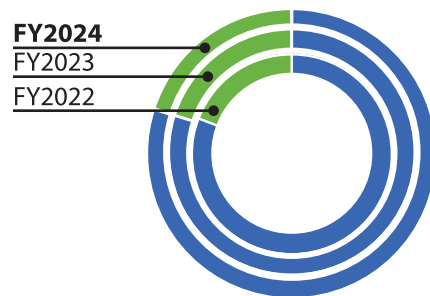
Databilaga

Följande uppgifter återspeglar Syscos personalrepresentation per FY2024.¹

Global könsrepresentation

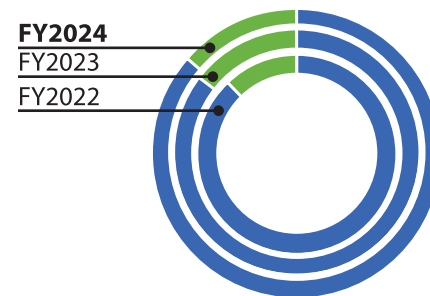
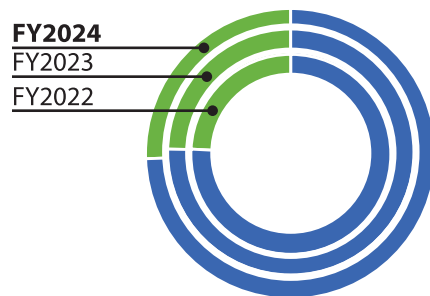


Amerikansk könsrepresentation



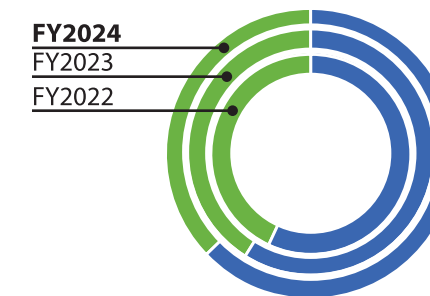
TOTALT

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|-----------|--------|--------|---------------|
| ● Män | 81,0 % | 79,9 % | 80,0 % |
| ● Kvinnor | 19,0 % | 20,1 % | 20,0 % |



NYANSTÄLLDA

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|-----------|--------|--------|---------------|
| ● Män | 88,0 % | 85,5 % | 86,4 % |
| ● Kvinnor | 12,0 % | 14,5 % | 13,6 % |



PRAKTIKANTER

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|-----------|--------|--------|---------------|
| ● Män | 57,0 % | 58,9 % | 62,8 % |
| ● Kvinnor | 43,0 % | 41,1 % | 37,2 % |

1. Uppgifterna har avrundats till närmaste decimalpunkt.

Ras och etnicitet i USA¹

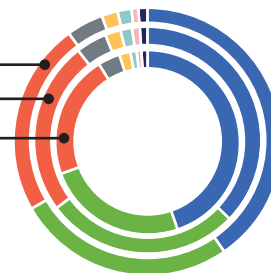
FY2024
FY2023
FY2022



TOTALT

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 46,8 % | 39,8 % | 43,3 % |
| ● Spansktalande eller latino | 23,1 % | 26,1 % | 25,0 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 20,3 % | 23,4 % | 21,6 % |
| ● Asiat | 4,0 % | 4,5 % | 4,6 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 1,9 % | 2,4 % | 2,0 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,0 % | 1,7 % | 1,7 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,9 % | 1,0 % | 0,9 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,8 % | 1,0 % | 0,9 % |

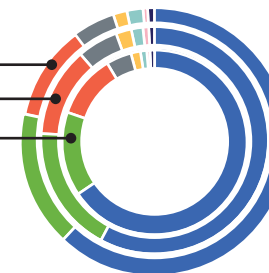
FY2024
FY2023
FY2022



RÅDGIVARE

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 45,0 % | 37,4 % | 40,2 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 24,5 % | 27,4 % | 26,5 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 21,8 % | 24,8 % | 23,2 % |
| ● Asiat | 3,9 % | 4,3 % | 4,5 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 2,0 % | 2,4 % | 2,0 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,0 % | 1,7 % | 1,6 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,9 % | 1,1 % | 0,9 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,9 % | 1,0 % | 0,9 % |

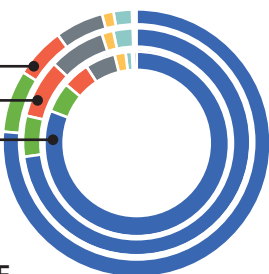
FY2024
FY2023
FY2022



LEDNING

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 65,7 % | 58,1 % | 62,1 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 14,7 % | 18,0 % | 16,3 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 11,1 % | 12,8 % | 11,6 % |
| ● Asiat | 4,5 % | 5,7 % | 5,1 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 1,8 % | 2,4 % | 1,9 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,0 % | 1,6 % | 1,8 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,7 % | 0,9 % | 0,7 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,6 % | 0,6 % | 0,6 % |

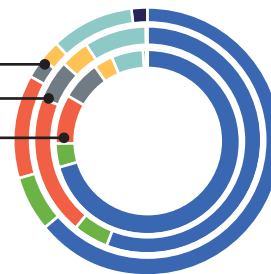
FY2024
FY2023
FY2022



LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 80,8 % | 73,0 % | 76,2 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 5,3 % | 5,8 % | 7,6 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 4,9 % | 8,3 % | 5,9 % |
| ● Asiat | 5,1 % | 8,0 % | 5,9 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 2,1 % | 1,8 % | 1,5 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,1 % | 2,8 % | 2,0 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,2 % | 0,3 % | 0,2 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,4 % | 0,1 % | 0,3 % |

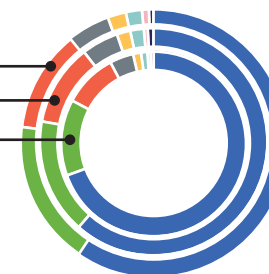
FY2024
FY2023
FY2022



TJÄNSTEMÄN

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 70,9 % | 56,1 % | 63,6 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 3,9 % | 4,9 % | 6,6 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 8,7 % | 20,0 % | 12,4 % |
| ● Asiat | 7,1 % | 6,0 % | 2,5 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 3,2 % | 4,1 % | 2,5 % |
| ● Vill inte avslöja | 5,5 % | 8,8 % | 9,9 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,8 % | 0,2 % | 1,7 % |

FY2024
FY2023
FY2022



PERSONALCHEFER

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 69,7 % | 61,5 % | 59,7 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 13,3 % | 16,2 % | 17,5 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 9,4 % | 11,8 % | 12,2 % |
| ● Asiat | 4,2 % | 5,2 % | 5,2 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 1,3 % | 2,0 % | 2,2 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,0 % | 1,9 % | 2,0 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,6 % | 1,0 % | 0,7 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,5 % | 0,6 % | 0,5 % |

1. Dessa diagram visar vår representation av raser och etniciteter i USA i slutet av FY2024 (som angivet). Sysco får enligt lag inte samla in uppgifter om ras och etnicitet i många länder utanför USA.

Ras och etnicitet i USA¹ (fortsättning)

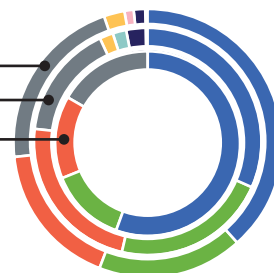
FY2024
FY2023
FY2022



NYANSTÄLLDA

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 29,7 % | 26,7 % | 26,0 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 23,3 % | 23,8 % | 23,1 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 35,9 % | 37,3 % | 39,3 % |
| ● Asiat | 2,8 % | 3,4 % | 3,0 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 3,4 % | 3,4 % | 1,2 % |
| ● Vill inte avslöja | 2,2 % | 2,7 % | 2,1 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 1,2 % | 1,2 % | 3,8 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 1,5 % | 1,6 % | 1,6 % |

FY2024
FY2023
FY2022

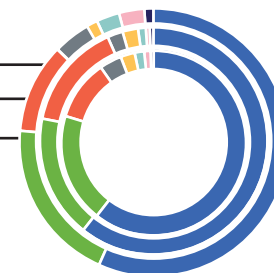


PRAKTIKANTER

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 54,0 % | 31,8 % | 38,2 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 13,0 % | 21,9 % | 17,4 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 14,0 % | 23,1 % | 17,2 % |
| ● Asiat | 16,0 % | 16,5 % | 21,1 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 0,0 % | 1,9 % | 2,5 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,0 % | 1,9 % | 2,5 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,0 % | 2,9 % | 1,2 % |

Amerikanska kampanjer

FY2024
FY2023
FY2022

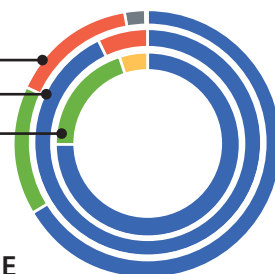


INDIVIDUELL RÅDGIVARE TILL LEDNINGEN

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 60,9 % | 60,8 % | 57,0 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 19,1 % | 17,5 % | 19,6 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 10,7 % | 15,1 % | 10,9 % |
| ● Asiat | 3,9 % | 2,4 % | 4,4 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 2,3 % | 2,0 % | 1,3 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,7 % | 1,3 % | 2,8 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 1,1 % | 0,4 % | 3,1 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,4 % | 0,4 % | 1,0 % |

Amerikanska kampanjer (fortsättning)

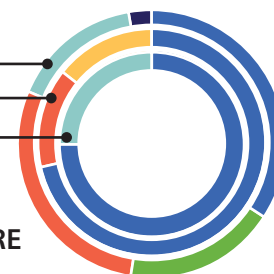
FY2024
FY2023
FY2022



LEDNINGEN TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 75,0 % | 92,9 % | 66,7 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 20,0 % | 0,0 % | 15,4 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 0,0 % | 7,1 % | 15,4 % |
| ● Asiat | 0,0 % | 0,0 % | 2,6 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 5,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |

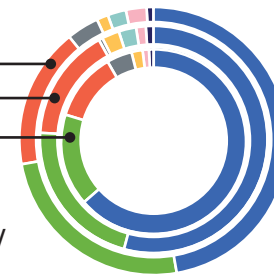
FY2024
FY2023
FY2022



LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE TILL TJÄNSTEMAN

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 75,0 % | 71,4 % | 34,2 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 0,0 % | 0,0 % | 18,4 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 0,0 % | 14,3 % | 28,9 % |
| ● Asiat | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 0,0 % | 14,3 % | 0,0 % |
| ● Vill inte avslöja | 25,0 % | 0,0 % | 15,8 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,0 % | 0,0 % | 2,6 % |

FY2024
FY2023
FY2022

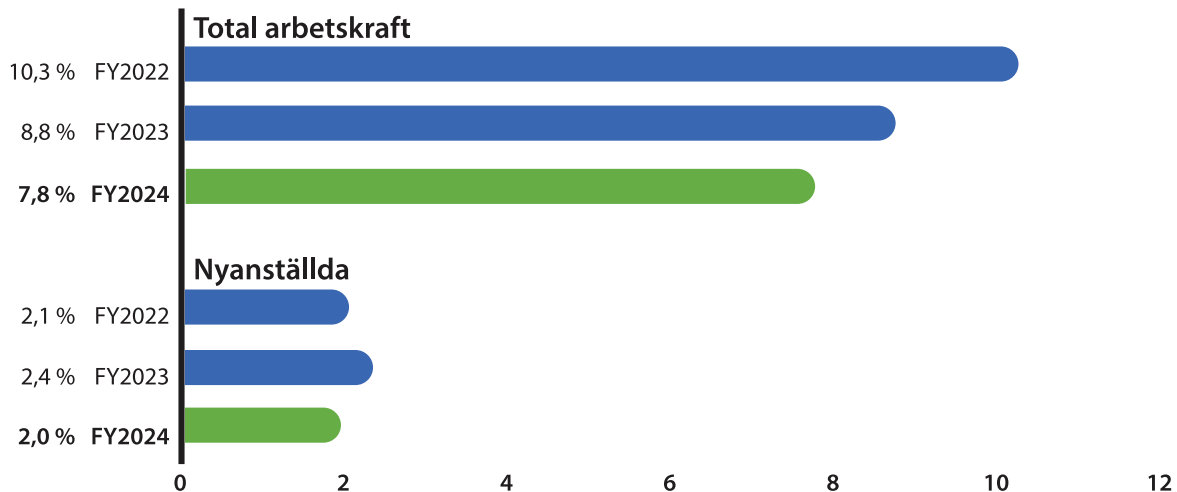


INTERN RÖRLIGHET/ ÖVERFÖRINGAR

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|--------|--------|---------------|
| ● Vit | 64,2 % | 51,6 % | 47,4 % |
| ● Spansktalande eller latinamerikansk | 16,4 % | 21,3 % | 24,9 % |
| ● Svart eller afroamerikan | 11,8 % | 16,1 % | 17,0 % |
| ● Asiat | 4,6 % | 0,1 % | 4,1 % |
| ● Två eller fler rastillhörigheter | 2,0 % | 2,6 % | 1,2 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,0 % | 2,3 % | 2,3 % |
| ● Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 0,7 % | 1,2 % | 2,4 % |
| ● Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 0,3 % | 0,9 % | 0,8 % |

1. Dessa diagram visar vår representation av raser och etniciteter i USA i slutet av FY2024 (som angivet). Sysco får enligt lag inte samla in uppgifter om ras och etnicitet i många länder utanför USA.

Veteranstatus i USA

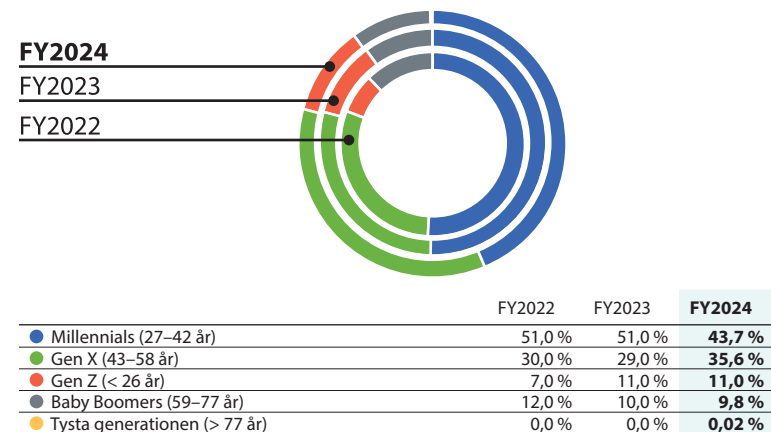


Frivilliga och ofrivilliga uppsägningar av anställda i USA

| | FY2022 | | FY2023 | | FY2024 | |
|---------|-----------|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| | Frivillig | Ofrivillig | Frivillig | Ofrivillig | Frivillig | Ofrivillig |
| Män | 88,6 % | 91,0 % | 87,4 % | 89,6 % | 86,3 % | 87,5 % |
| Kvinnor | 11,5 % | 9,0 % | 12,5 % | 10,3 % | 13,7 % | 12,4 % |

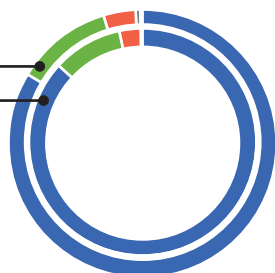
| | FY2022 | | FY2023 | | FY2024 | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| | Frivillig | Ofrivillig | Frivillig | Ofrivillig | Frivillig | Ofrivillig |
| Vit | 35,9 % | 24,1 % | 31,7 % | 22,3 % | 29,0 % | 22,0 % |
| Spansktalande eller latinamerikansk | 23,0 % | 18,6 % | 22,1 % | 18,6 % | 22,0 % | 19,8 % |
| Svart eller afroamerikan | 32,1 % | 48,9 % | 34,7 % | 47,8 % | 36,9 % | 45,8 % |
| Asiat | 3,0 % | 1,7 % | 3,0 % | 2,0 % | 3,1 % | 2,6 % |
| Två eller fler rastillhörigheter | 3,4 % | 3,9 % | 3,2 % | 4,0 % | 1,3 % | 1,1 % |
| Ursprungsbefolkning i Hawaii eller andra öar i Stilla havet | 1,2 % | 1,4 % | 1,2 % | 1,1 % | 3,8 % | 4,2 % |
| Amerikansk indian eller ursprungsbefolkning i Alaska | 1,4 % | 1,4 % | 1,6 % | 1,6 % | 1,4 % | 1,9 % |

Amerikanska anställda per generation



Anställda i USA genom självidentifiering¹

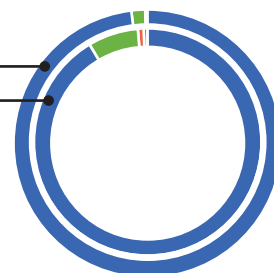
FY2024
FY2023



KÖNSIDENTITET

| | FY2023 | FY2024 |
|---------------------|---------|---------------|
| ● Lämnat tomt | 84,34 % | 84,4 % |
| ● Män | 9,60 % | 11,7 % |
| ● Kvinnor | 2,90 % | 3,8 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,05 % | 0,7 % |
| ● Icke-binär | 0,04 % | 0,04 % |
| ● Annat | 0,01 % | 0,01 % |

FY2024
FY2023



SEXUELL LÄGGNING

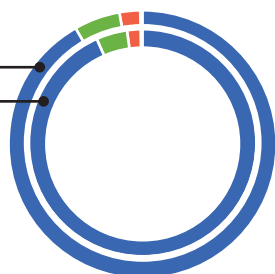
| | FY2023 | FY2024 |
|--|---------|---------------|
| ● Lämnat tomt | 91,39 % | 98,1 % |
| ● Jag identifierar mig inte som medlem i HBTQ+-gemenskapen | 7,16 % | 1,7 % |
| ● Vill inte avslöja | 1,06 % | 0,1 % |
| ● Jag identifierar mig som medlem i HBTQ+-gemenskapen | 0,29 % | 0,1 % |

TRANSPERSONERS IDENTIFIERING²

| | FY2024 |
|---------------|---------------|
| ● Lämnat tomt | 99,9 % |
| ● Nej | 0,1 % |
| ● Ja | 0,01 % |

➔ Sysco lade till ett nytt alternativ för identifiering av transpersoner under FY2024.

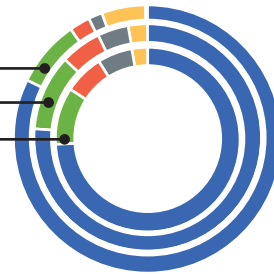
FY2024
FY2023



PRONOMEN

| | FY2023 | FY2024 |
|--------------------|---------|---------------|
| ● Lämnat tomt | 93,51 % | 91,9 % |
| ● Han/honom/hans | 4,40 % | 5,5 % |
| ● Hon/henne/hennes | 1,97 % | 2,5 % |
| ● Annat | 0,08 % | 0,1 % |
| ● De/dem/deras | 0,03 % | 0,04 % |

FY2024
FY2023
FY2022



VETERANSTATUS

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|--|---------|---------|---------------|
| ● Jag är inte veteran | 74,29 % | 79,78 % | 82,4 % |
| ● Vill inte avslöja | 10,12 % | 11,46 % | 8,0 % |
| ● Identifierar sig som veteran, men inte som skyddad veteran | 6,83 % | 6,09 % | 2,5 % |
| ● Lämnat tomt | 6,03 % | 4,70 % | 1,8 % |
| ● Identifierar sig som en eller flera klassificeringar av skyddade veteraner | 2,73 % | 2,67 % | 5,4 % |



1. Dessa diagram visar vår representation av raser och etniciteter i USA i slutet av FY2024 (som angivet). Sysco får enligt lag inte samla in uppgifter om ras och etnicitet i många länder utanför USA.

2. Detta är en ny datakategori under FY2024 och vid publiceringstillfället finns en begränsad mängd data.

Anställda i USA efter självidentifiering¹ (fortsättning)



FUNKTIONS- NEDSÄTTINGS- STATUS

| | FY2022 | FY2023 | FY2024 |
|---|---------|---------|---------------|
| ● Nej, jag har inte någon funktionsnedsättning och har tidigare inte haft en funktionsnedsättning | 3,83 % | 49,55 % | 52,7 % |
| ● Lämnat tomt | 95,71 % | 40,71 % | 37,5 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,20 % | 3,20 % | 3,4 % |
| ● Nej, jag har ingen funktionsnedsättning | 0,11 % | 3,68 % | 3,3 % |
| ● Ja, jag har en funktionsnedsättning eller har tidigare haft en funktionsnedsättning | 0,15 % | 2,78 % | 3,1 % |
| ● Ja, jag har en funktionsnedsättning | 0,01 % | 0,08 % | 0,1 % |

CRG-DELTAGANDE²

| | FY2024 |
|--------------------|----------------|
| ● APEX | 0,02 % |
| ● Bro | 0,1 % |
| ● Catalyst | 0,1 % |
| ● Cirkel | 0,002 % |
| ● Emerging Leaders | 0,1 % |
| ● Food for Thought | 0,1 % |
| ● HART | 0,1 % |
| ● IMPACT | 0,2 % |
| ● Military Connect | 0,1 % |
| ● MINDS | 0,1 % |
| ● Spectrum | 0,1 % |
| ● Tomt | 99,5 % |

DELTAGANDE I MENTORSKAP²

| | FY2024 |
|------------------------|---------------|
| ● Jag har en mentor | 0,1 % |
| ● Jag har ingen mentor | 0,3 % |
| ● Jag är inte säker | 0,1 % |
| ● Vill inte avslöja | 0,01 % |
| ● Tomt | 99,4 % |

SPRÅK SOM TALAS²

| | FY2024 |
|--------------------------|----------------|
| ● Engelska | 2,1 % |
| ● Kinesiska | 0,02 % |
| ● Franska (Kanada) | 0,002 % |
| ● Franska | 0,1 % |
| ● Haitisk kreol | 0,03 % |
| ● Spanska (Latinamerika) | 0,6 % |
| ● Svenska | 0,0 % |
| ● Annat | 0,2 % |
| ● Tomt | 97,8 % |

1. Dessa diagram visar vår representation av raser och etniciteter i USA i slutet av FY2024 (som angivet). Sysco får enligt lag inte samla in uppgifter om ras och etnicitet i många länder utanför USA.
2. Dessa är nya datakategorier under FY2024 och vid publiceringstillfället finns en begränsad mängd data.





För frågor eller kommentarer om denna rapport ska du kontakta Syscos DEI-team på dei@sysco.com.
©2024 Sysco Corporation. Med ensamrätt.

