



DIVERSITY, EQUITY
& INCLUSION

我们的 包容之道

2024 财年多元化、公平与包容性报告



关于 Sysco

Sysco 是一家全球领先企业，致力于向餐厅、医疗保健和教育机构、住宿设施及其他外出用餐客户销售、营销和分销食品。公司的产品系列还包括餐饮和酒店业的设备和用品。公司拥有 76,000 多名员工，在全球运营 340 个配送设施，为约 730,000 个客户地点提供服务。在截至 2024 年 6 月 29 日的 2024 财年，公司的销售额超过 780 亿美元。有关我们可持续发展计划的信息，包括 Sysco 的 2024 财年可持续发展报告和多元化、公平与包容性报告，请访问 www.sysco.com。

关于本报告

本报告中的信息主要反映了 Sysco 公司 2024 财年在多元化、公平与包容性 (DEI) 方面的全球业绩。您还可以查看我们的 [2024 财年年度报告](#) 和 [美国证券交易委员会 \(SEC\) 备案文件](#)，了解更多有关 Sysco 运营和经营成绩的信息。有关我们可持续发展计划的更多信息，包括 Sysco 的 2024 财年可持续发展和多元化、公平与包容性报告，请访问 www.sysco.com。



目录



3 Sysco 的 DEI

- 4 概述
- 5 领导层视角
- 6 我们的进步之路
- 7 不断发展我们的 DEI 战略和治理
- 9 奖励与认可



10 我们的员工

- 11 创建包容性人才输送渠道
- 14 合作推动增长



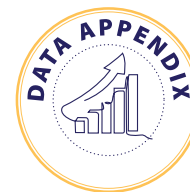
20 我们的工作场所

- 21 支持和扩大我们的全球 CRG
- 24 让员工参与以促进工作场所的包容性



26 我们的市场

- 27 注重供应商的包容性
- 29 促进全行业的包容性



30 数据附录



Sysco 的 DEI



我们渴望树立一种明确具有多元化、公平和包容性的全球文化——它通过食品和可信赖的合作伙伴关系，在我们相互关爱和连接世界的过程中培养归属感。

在 Sysco，我们重视全球员工和合作伙伴带来的独特视角和技能。简而言之，我们携手共进。通过在我们的业务中贯彻 DEI 原则，我们可以确保每个人在 Sysco 都有一席之地和发言权。

DEI 对 Sysco 的意义

多元化

在世界上所代表的人，包括我们所有的相似之处和不同之处（如外貌、行为、声音和语调、能力、性取向、年龄、种族、性别、宗教和出身）。

公平

我们如何提供资源和机会，同时消除系统性障碍和偏见，使个人成果仅基于其个人的能力、天赋和工作表现。

包容

我们如何营造一种归属文化，让每个人都能感觉受到重视和尊重，让每个人都能表达自己的想法和观点。



概述

DEI 战略框架



我们的员工队伍构成了我们多元化和公平工作的“对象”和“内容”。我们正在努力吸引和留住多样化的人才队伍，同时确保员工能够在 Sysco 的系统中公平流动。



我们的工作场所展现了我们开展包容性工作的“方式”。我们致力于创建一个让人们愿意加入 Sysco 并留在 Sysco 工作的环境。



我们的市场展现了我们 DEI 工作的“对象”、“内容”和“方式”，特别是我们向外部利益相关者表现的方式以及人们对我们的看法。通过关注员工队伍和工作场所的 DEI，我们可以更好地满足利益相关者的需求。

2024 财年战略优先事项

在我们 DEI 路线图的第二年点燃转型的火花：

- 倡导尊重文化。
- 鼓励自我认同。
- 使我们的人才渠道多样化。
- 加强我们的伙伴关系。
- 优化员工资源小组 (CRG) 治理。
- 确定思想领导力。
- 扩大女性的发展机会。
- 发展我们的多元化供应商。
- 设定包容性指标 (美国)。

支持我们的宗旨和业务

推进我们的 DEI 计划，强调包容性，以支持 Sysco 的目标和“增长秘诀”。

我们的宗旨： 将世界紧密相连，分享食物和互相关怀。

我们的“增长秘诀”支柱：

- 数字化
- 客户团队
- 产品和解决方案
- 未来视野
- 供应链

领导层 视角

董事会主席兼首席执行官 (CEO) Kevin Hourican 和副总裁 (VP) 兼首席包容官 (CIO) April Love 的联合致辞。

在 Sysco, 我们相信包容是我们成功的核心。我们满怀激情地努力营造一个让每个人都感受到重视、尊重并有能力贡献力量的工作场所——无论其背景如何。原因是什么呢? 当我们的员工队伍与我们多元化的客户群相匹配时, 我们业务的方方面面都会得到改善。为了给多元化的员工队伍创造一个理想的环境, 我们需要树立一种包容的文化。当我们让每个人都有发言权时, 我们就能释放出创造力和创新力, 确保我们在未来的岁月里始终保持行业领先地位。

为了体现这一承诺, 我们将 DEI 高层领导的头衔从“首席多元化与文化官”改为“首席包容官”。这个变化凸显了我们对建立真正具有归属感的全球文化的重视, 在这种文化中, 所有个人都能感受到被倾听、被尊重, 仿佛他们在我们的会议桌上既有一席之地又有发言权。

不变的是 Sysco 在组织的各个级别以及各个地区对 DEI 的坚定承诺。我们将继续强化招聘和留住人才的战略, 确保吸引多元化的员工, 创造一个让他们愿意留下来的环境。我们将继续制定可促进整个企业公平的包容性政策和做法, 同时培养坦诚对话和持续改进的文化。



我们不断对外部环境进行评估, 以确保我们的政策和做法符合全球法规, 同时将我们的包容性核心价值观放在首位。促进包容性, 我们可确保我们的员工队伍能够反映我们在世界各地所服务的不同客户和社区。在 Sysco, 包容不是在方框打个勾就行, 而是践行我们的信念, 即我们的不同让我们更强大。

包容性对于塑造餐饮服务和供应链的未来至关重要。展望未来, 我们将继续致力于打造一个更具包容性的未来--因为在 Sysco, 我们知道我们真正做到了“携手共进”。

Handwritten signature of Kevin P. Hourican in black ink.

Kevin Hourican
董事会主席兼首席执行官

Handwritten signature of April Love in black ink.

April Love
副总裁兼首席包容官

我们的进步之路

回顾近十年来 DEI 方面的成绩并展望我们的下一步。

2015-2020 年

在多元化与包容性 (D&I) 之旅的头三年,我们为取得进展奠定了坚实的基础,成立了 Sysco 首个多元化与包容性 (D&I) 委员会,制定了多元化与包容性路线图和《多元化供应商手册》。接下来,我们将重点放在问责制上,将 D&I 与我们领导的绩效考核挂钩,并公布了我们在 2025 年的可持续发展目标。我们通过参与使我们的战略更加成熟,并于 2019 年创建了首个员工资源小组 (ARG, 现称为 CRG)。2020 年,我们开始了 RealTalk 对话系列,并改进了我们的 D&I 仪表盘。**2021 年,我们在以前的基础上开始执行“DEI 战略框架”。**



2021 年

- 改用 DEI 术语,以表明我们对工作场所公平的承诺
- 聘请了 Sysco 的首任首席多元化官
- 启动了新的全球 DEI 委员会
- 与五个主要供应商多元化委员会建立了正式关系
- 扩大了我们的全球 CRG
- 为所有高层领导团队 (ELT) 成员制定并实施 DEI 记分卡政策
- 制定了我们的 DEI 战略框架以及第一年计划



2022 年

- 开始社会化我们的 DEI 战略重点,并启动了我们的首次 DEI 品牌活动
- 确定了 Sysco 的 DEI 大使
- 参与了确定基线基准的 DEI 调查
- 举办了首次供应商多元化峰会



2023 年

- 将“员工”这个词从“associate”改为“colleague”,以促进全球包容,并将我们的 ARG 更名为 CRG
- 将 Sysco 有获得奖金资格的员工的薪酬与 DEI 目标挂钩
- 在美国扩大了包容性福利
- 设立了“供应商多元化倡导者 (Supplier Diversity Champions)”以及我们的“圆桌 DEI (Around the Table DEI) 和文化通讯”
- 推出了“包容性记分卡”,实现季度性 ELT 报告



2024 年

您目前所在位置

- 将我们的首席多元化与文化官 (CDCO) 转变为首席包容官 (CIO),并转向全面关注包容性
- 在爱尔兰、英国、哥斯达黎加和斯里兰卡成立了地区 DEI 委员会,并在加拿大设立了专职 DEI 总监
- 开发并向我们全球绝大部分员工提供了“工作场所尊重他人”教育
- 举办了 Sysco 首届 CRG 颁奖,并加强了 CRG 治理
- 扩大了若干 CRG 的全球覆盖范围
- 与我们的 Spectrum CRG 合作,推出美国 LGBTQ+ 福利指南和其他与社区相关的人力资源
- 实现了约 70 位新的全球 DEI 大使上岗
- 我们的 Sysco Speaks DEI 指数提高了 4%,超过了 2024 财年目标



2025 年

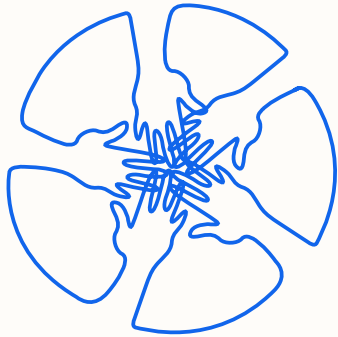
接下来

- 推动为我们的供应商、客户和社区创造无限的可能
- 继续使我们的人才渠道多元化
- 加强包容性人才实践
- 强化包容性衡量指标和报告
- 秉承无形的多元化和无障碍环境
- 提供有针对性的学习和发展机会

不断发展我们的 DEI 战略和治理

自 Sysco 开启 DEI 之旅以来，我们一直专注于增强各级员工的能力来推动进展，同时确保对我们的业绩负责。这项工作一直在进行，2024 财年，我们继续发展了我们的 DEI 结构和角色。

前 Sysco DEI 业务战略高级总监 April Love 接替担任副总裁兼 CDCO 的 Adrienne Trimble，成为 Sysco 的副总裁兼首席包容官。我们还将供应商包容性总监一职从营销部门调至人力资源部门 (HR)，以加强我们的 DEI 与市场战略之间的一致性。最后，我们的许多职位都转为以包容性为重点的职位，反映了我们日益全球化的 DEI 方法，以及我们对提升整体员工体验的重视。



DEI 治理概况

DEI 团队：在副总裁兼首席包容官的带领下，我们的 DEI 团队致力于在整个人才生涯周期和采购实践中推进多元化、公平与包容性，以打造一个具有高度竞争力、创新性、可持续性和社会公平性的工作场所和市场。

全球 DEI 委员会：包括 18 名成员，反映了 Sysco 广大员工群体的多元化。该小组与我们的 DEI 团队会面，帮助确保有各种各样的观点。2024 财年，我们成立了全球 DEI 委员会分会，设立了多个工作组，以解决基准调查中发现的差距。我们还制定了新成员的遴选程序，并让第一批新成员加入了我们的团队，其中几位新成员还长期任职。

地区 DEI 委员会：于 2024 财年在爱尔兰、英国、哥斯达黎加和斯里兰卡设立，以加强全球主要场所的 DEI 参与和进展。

全球 DEI 大使：由不同的全球成员组成的一个团队，协助我们将 DEI 计划社会化，加强包容性参与和招聘，并扩大我们的 CRG。2024 财年，我们为“DEI 大使”制定了核心战略，并在 Sysco 的全球场所招募了许多新大使。

员工资源小组：通过增强全球员工的能力和参与度，支持我们培养包容性的工作场所文化。除了创造社区和网络联系的机会外，这些团体还在解决关键业务挑战方面发挥着至关重要的作用。他们对我们所服务的多元化市场、客户需求以及内部工作场所动态有着独特的见解。2024 财年，我们继续发展 CRG，将其扩展到全球多个场所，反映了我们在全球范围内实现包容的承诺。



让 Sysco 高层领导参与进来

责任始于最高层，我们感到自豪的是，我们的高层领导致力于推动进步，以身作则地践行 DEI 最佳做法。我们的 DEI 团队每年至少两次向 Sysco 董事会（“董事会”）报告其活动和倡议，并定期向董事会主席兼首席执行官 Kevin Hourican 提供最新信息，他是我们全球 DEI 委员会的联合主席。

ELT 的所有成员都要完成记分卡，其中包括个人领导力、人才管理和业务伙伴关系类别的目标和关键绩效指标。记分卡还记录了 ELT 成员根据 Sysco Speaks 年度调查结果制定行动计划的努力。我们的 DEI 和文化与参与团队每季度与每个 ELT 成员会面，讨论他们的记分卡进展情况，确保战略一致。此外，全球所有符合享受奖金条件的员工都在 2024 财年将 DEI 目标与其薪酬挂钩。

扩大我们的全球影响力

2024 财年，我们的工作重点之一是让更多的国际员工参与我们的发展与创新工作，并让他们在当地的工作与我们企业范围的 DEI 战略框架保持一致。为此，我们迎来了 Sysco 加拿大第一位专职的 DEI 与和解总监。我们还在爱尔兰、英国、哥斯达黎加和斯里兰卡成立了地区 DEI 委员会。我们很高兴有大约 70 位新的 DEI 大使加入，扩大我们的全球影响力，其中包括来自巴拿马的首位大使和来自英国的约 50 位大使。此外，我们还自豪地扩大了现有 CRG 的全球覆盖范围，其中包括：

- 将 APEX 和 Catalyst 扩展到加拿大
- 将 MINDS 扩展到英国
- 将 Food for Thought 扩展到美国
- 将 Spectrum and IMPACT 扩展到哥斯达黎加

将 DEI 列入 Sysco 高层领导会议的议程

2023 年 9 月，我们在美国得克萨斯州休斯顿举行了年度高层领导会议，来自全球各地的 270 多名 Sysco 高层领导参加了会议。DEI 是此次活动的一个特色主题，会议重点讨论了心理安全的概念，并概述了 Sysco 的 DEI 路线图和战略重点。

2024 财年董事会多元化



Sysco 的 DEI

奖励 与认可



我们一直努力提供一流的包容性员工体验，很自豪能看到这些努力在 2024 财年得到了认可。除了杰出的 Sysco 领导和员工获得的众多个人荣誉外，我们公司还获得了一些第三方认可：

世界最佳公司

《时代》杂志，2023 年

雇用退伍军人的最佳公司

《军事时报》，2023 年

美国最受喜爱的 100 家工作场所

《新闻周刊》，2023 年

100 家最适合父母和家庭的工作场所

《新闻周刊》，2023 年

美国最具多元化的工作场所

《新闻周刊》，2024 年

值得关注的公司和最佳公司执行公平委员会

Fair360，2024 年

美国女性最佳雇主

《福布斯》，2024 年

美国应届毕业生最佳雇主

《福布斯》，2024 年

面向女性商业企业的顶级供应商多元化计划

《多元化杂志》，2024 年

最佳女性雇主

《多元化杂志》，2024 年



我们的员工

我们正在努力吸引和留住多样化的人才队伍，同时确保员工能够在 Sysco 的系统中公平流动。通过外部合作和内部最佳实践，我们致力于培养具有包容性的团队，以反映我们所服务的客户和社区的活力。

在 2024 财年共同取得进展

发起“我们的秘诀离不开您”的自我认同活动，以捕捉 Sysco 员工多元化的不可见维度。

在多个美国场所的销售顾问中，提高了主要种族和民族群体的代表性。

确保 80% 的总监及以上级别职位的聘用决定是在对多元化的候选人群体进行面试后做出的，超过了我们 78% 的目标。

我们的供应链实习生人数同比增长 28%，并完成了 Sysco 未来领袖计划的第一个完整年度。

创建包容性人才输送渠道¹



劳动力人口统计数据概览

1

全球性别多样性

目前，女性在 Sysco 全球员工中所占比例为 21.3%，高于上一年的 21.0%。

2

美国员工领导

在以下员工群体中的代表性逐年提高：

- 女性
- 黑人/非裔美国人
- 西班牙裔/拉丁裔
- 两个或以上种族

3

按其他职业级别分列的美国代表性

在以下群体中代表性逐年提高：

- 担任管理和高级管理职务的女性。
- 担任高级管理和官员职务的美国人/土著人和西班牙裔/拉丁裔员工。

5

美国的流动和晋升

在以下群体中代表性逐年提高：

- 晋升到管理层、高级管理层和官员的女性。
- 晋升到管理职位的亚裔、西班牙裔/拉丁裔和夏威夷/太平洋岛民员工。
- 男性、亚裔、黑人/非裔美国人、西班牙裔/拉丁美洲人和夏威夷/太平洋岛民员工的内部调动和转岗。

4

美国渠道建设

在以下群体中代表性逐年提高：

- 属黑人/非裔美国人和夏威夷/太平洋岛民的新员工。
- 属亚裔或两个或两个以上种族的实习生。

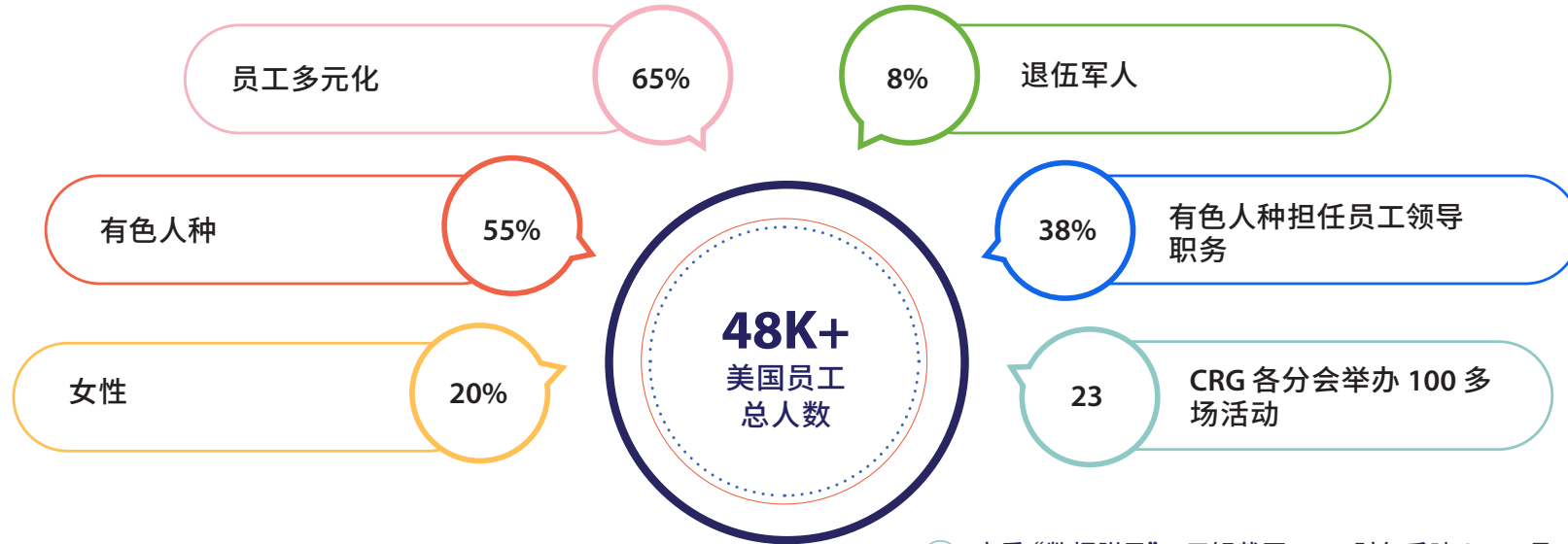
6

美国留任

与 2023 财年相比，自愿解雇减少了 17%，非自愿解雇增加了 2%。

1. McKinsey & Company, “多元化更重要：整体影响的案例”，2023 年 12 月 5 日。

美国代表性概况¹



→ 查看“数据附录”，了解截至 2024 财年反映 Sysco 员工代表性情况的更详细数据。

提高销售顾问群体中的代表性

Sysco 的销售顾问是我们业务的生命线。我们了解销售队伍的价值，它反映了现有可用的劳动力资源以及我们所服务的客户和社区。为此，我们在 2024 财年启动了一项试点计划。我们的目标是使位于美国亚利桑那、亚特兰大和旧金山的销售顾问队伍与现有的可用人才渠道和客户人口结构更好地保持一致，同时考虑到性别和种族/族裔的代表性。

我们首先与相关市场总裁和人力资源副总裁举行了集思广益的活动。我们还与我们的人才招聘团队合作，制作了一本以社区合作为重点的招聘手册，我们通过 DEI 的视角开发了这本手册，并在制作时考虑到了 Sysco 的所有职位。为确保实行问责制，我们在各场所的季度业务审查中增加了定期更新销售顾问代表性的内容。

截至 2024 财年，所有三个试点场所在代表当地劳动力机会的关键群体中的代表性都有所提高。此外，这些努力也为 Sysco 的业务带来了直接效益。例如，在位于亚利桑那的场所提高

了亚洲销售顾问的代表性后，该场所在亚洲市场的份额显著增加。展望未来，我们计划在这一进展的基础上，在 2025 财年继续开展试点计划，并与其他地点分享最佳做法。

销售顾问的试点趋势



1. 该数据仅限于美国，不包括国际团队和/或美国非综合性公司。

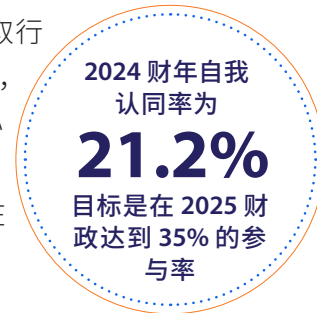
让员工参与
自我认同关键
代表性数据



要了解员工群体的真实代表性，我们需要考虑多元化的所有方面，包括我们看不到的方面。2024 财年，我们发起了一项战略性的自我认同活动，鼓励员工自愿披露这些数据。我们的目标是 Sysco 全体员工的代表性创建一个基线，这将有助于我们在 2025 财年加强包容性和无障碍性战略。

为了让员工参与自我认同过程，我们利用了基于云的活动管理平台和 Sysco 的各种沟通渠道。我们的团队在许多核心业务职能部门以及我们的 DEI 大使和 CRG 的支持下领导了这项活动。我们还聘请了外部咨询合作伙伴，包括人权运动、Out & Equal 和 Disability:IN，以确保活动扎根于最佳实践。

我们收集到的自我认同数据将使我们能够确定传统上被边缘化的员工群体所面临的具体障碍，并在今后采取行动减少这些障碍。此外，通过公开讨论这些问题，我们希望减少社会污名，增强员工的归属感和心理安全感。这有助于我们更广泛地努力，有意识地建立一种包容性的工作场所文化，让每个人都能在工作中展现真实的自我。



我们的员工

合作 推动增长

Sysco 的业务以我们在整个餐饮生态系统内外建立强大联系的能力为基础。我们采取类似的方法，为包容性人才输送管道提供动力，为我们的员工提供交流和成长的机会。2024 财年，我们继续利用与许多地区和国家组织的外部伙伴关系。我们还进一步完善了早期职业计划，并制定了一项新举措，帮助培养 Sysco 的未来领导者。

让包容性行业组织参与进来

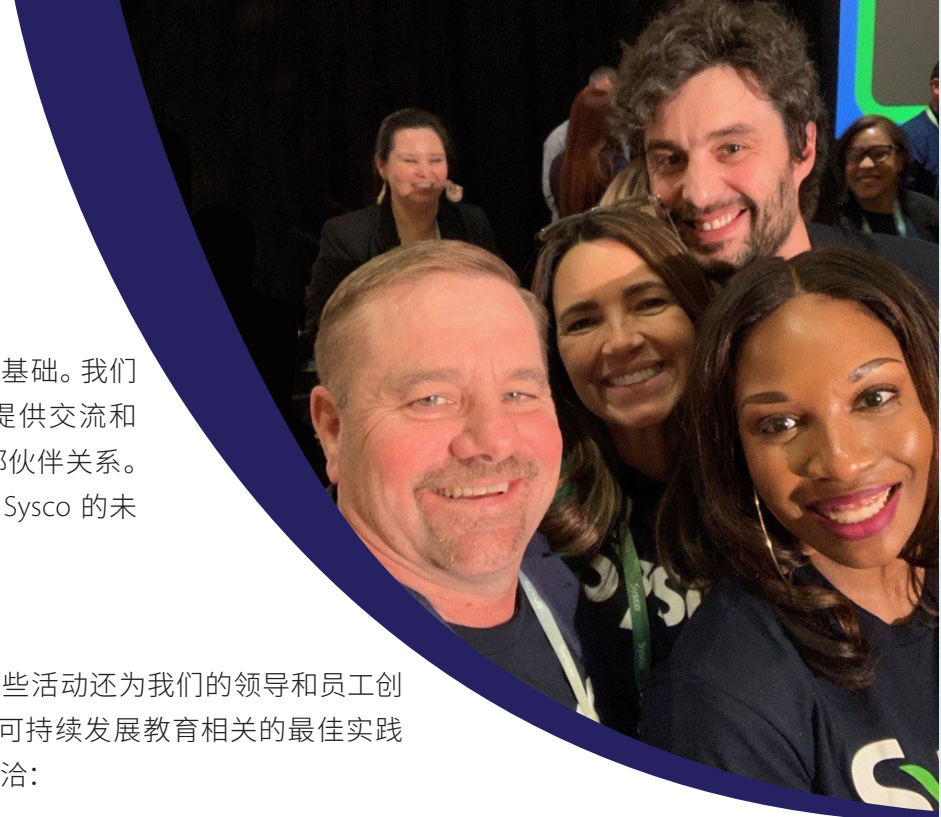
我们与 DEI 联盟组织的合作关系有助于确保我们吸引包容性人才。这些活动还为我们的领导和员工创造了交流机会，提供了获取基准数据的途径，并帮助我们始终走在与可持续发展教育相关的最佳实践和趋势的前列。在其他组织中，我们在 2024 财年与以下组织进行了接洽：

- 加拿大当地人企业理事会
- Catalyst
- Disability:IN
- MBA Veterans' Network
- 全国黑人 MBA 协会
- 全国少数民族供应商发展委员会 (NMSDC)
- Out & Equal
- Pride at Work Canada
- 美国西班牙裔商会
- U.S. Black Chambers, Inc.
- 女性创造未来 (Women Building Futures)
- 全国女性商业企业理事会 (WBENC)

Sysco 很荣幸在 2024 财年成为西班牙裔企业责任协会的准会员，该协会代表美国和波多黎各的 14 个全国性西班牙裔组织。该组织致力于通过领导力提升计划、会议、研究活动和提高公众意识，推动西班牙裔融入美国企业。

表彰餐饮服务业的女性领导者

Sysco 全球 120 多名员工齐聚美国得克萨斯州达拉斯，参加 2024 年女性餐饮服务论坛 (WFF) 第 35 届年度领导力会议。Sysco 举办了若干员工专场活动，包括与高级副总裁兼首席营销官 Victoria Gutierrez 的炉边谈话，以及我们许多高管领导的特别评论。海鲜产品经理 Karen Morton 还被评为 Sysco 的“WFF 变革者”，该奖项旨在表彰体现 Sysco 餐饮业女性领导者愿景的人。



推进和解之路

Sysco 加拿大公司致力于通过增强全国各地当地人社区的能力和可持续性来促进和解进程。我们认识到自己在帮助这些社区蓬勃发展方面的作用，也明白当地人社区的成功与加拿大的成功密不可分，也对加拿大的成功至关重要。

我们以加拿大当地人企业理事会 (Canadian Council for Indigenous Business) 的“当地人关系伙伴关系认证” (PAIR) 支柱为基础，通过稳固、协作和相互尊重的关系来支持当地人社区并赋予其权力，对此我们深感自豪。它们包括：

- 领导行动
- 员工关系
- 业务发展
- 社区关系

通过确保 Sysco 加拿大恪守 PAIR 承诺，我们旨在展现良好商业伙伴的形象并提供良好的工作场所，从而支持当地人社区的繁荣发展。



我们如何合作在 2024 财年取得进展

在全国城市联盟年会上宣传 Sysco 职业生涯

2024 年, Sysco 赞助了大会的社区和家庭日博览会, 这是一项在美国得克萨斯州休斯顿举行的全天免费活动。我们的展位让我们能够与更广泛的休斯顿社区建立联系, 强调当地的就业机会。



能够代表 Sysco 参加全国城市联盟大会, 我感到非常荣幸。我为能在 Sysco 工作而感到自豪, 我很高兴与我遇到的鼓舞人心的人分享我们所拥有的巨大机遇。我希望很快就能在 Sysco 工厂看到他们!”

— Dwayne Maple,
Sysco 人才招聘合作伙伴



与 NMSDC 共同领导供应商包容性工作

我们的 DEI 团队和两位供应商包容性倡导者代表 Sysco 参加了在美国马里兰州巴尔的摩市举行的 NMSDC 2024 年年会, 我们很荣幸地看到我们的供应商包容性总监 Darnell Greene 被任命为 NMSDC 食品和饮料行业组的主席。



我希望有助于形成供应商包容性最佳实践, 倡导有利于多元化供应商以及行业组内所代表的企业成员的变革。”

— Darnell Greene,
Sysco 供应商包容性
总监



与 Disability:IN 积累知识

在 2023 年于美国佛罗里达州奥兰多市举行的 Disability:IN 全国大会上, Sysco 派出了出色的代表。与会人员获得了有关残疾人包容性基本要素的知识, 现在, 他们正在将这些知识应用到自己的工作中。



对 Sysco 来说, 这些会议极具洞察力, 而且非常及时, 因为我们正在寻找机会扩大我们的 DEI 工作。其中, 我了解到公司如何利用自我认同的力量来更好地了解我们的员工并满足他们的需求。”

— Miru Senthil,
Sysco 包容性战略和
洞察力总监



通过 Out & Equal 与志同道合的公司建立联系

2023 年, Sysco 英国公司的两位员工参加了在英国伦敦举行的“Out & Equal”早餐研讨会, 研讨会的主题是促进 LGBTQ+ 工作场所的公平、包容和归属感。



很高兴看到 Out & Equal 所做的工作。此外, 看到与会的所有不同公司都重视 DEI, 并为所有人创建一个安全、温馨的工作空间, 也是一件非常有意义的事情。”

— Aby Rishworth,
Sysco 英国公司产品
生命周期分析师



→ 查看“让学生和应届毕业生参与进来”, 了解我们如何与 Genesys Works 合作促进高中生的职业发展。

支持员工交流和成长

当 Sysco 的员工表现出对包容的热情时，我们希望能为这种热情推波助澜。通常，我们通过赞助他们参加与 DEI 有关的会议和其他活动来实现这一目标。我们乐于看到这些经历对我们的员工和业务产生的影响。这些只是我们在 2024 财年支持的众多机会和员工的一部分：



Prosper 加速器计划

成为 Prosper 加速器是一次美妙的经历。我有机会与业内的领导者和未来的顶级领导者建立人际网和联系。研讨会和职业发展机遇非常可观。最重要的是，Sysco 的提名和支持使我更加致力于本组织的工作。”

— Angela Flenoy, Sysco 全国客户副总裁



高层领导委员会 女性在工作中的影响力会议

我很喜欢与不同行业、不同地区志同道合的专业人士进行交流。关于影响力的会议影响深远。人力资源部并不直接领导运营和销售，但我学到了一些通过产生影响来领导的技巧。”

— Rose Wanjohi, Sysco 人力资源部市场副总裁



全国多元化委员会 拉丁裔领导会议

这次会议在智力和情感上都令人振奋，提供了大量实用策略。对于如何专注于自己的长处而不是短处，以及如何发展自己的批判性思维能力，大家都提出了很好的建议。我最重要的收获之一是，必须继续支持和培养领导岗位的多元化和包容性。”

— Liz Rodriguez Waugh, Sysco 员工体验总监



高层领导委员会 黑人男性领导力会议

离开会议时，我精神振奋，深受鼓舞。我看到那些和我很像的担任领导职务的人，可能也遇到过和我一样的挑战和障碍，但他们都克服了，并在各自的领域不断进步。”

— Kirwin Lalla, Sysco 加拿大公司全国环境、健康与安全总监



高层领导委员会 黑人男性领导力会议

我最大的收获是辅导的重要性。有一位演讲者提醒我们，我们每个人都需要导师，值得考虑的是，我们需要一位与自己看起来不相似的导师。我接受了这条建议，而且找到了一位导师——我的人力资源总监；她是一个非常值得学习的人，不仅因为她是一位女性，还因为她是公司的一项宝贵资产，拥有多年的工作经验。”

— Steven Flowe, Sysco 送货服务主管



Fair360 50 强企业颁奖午餐会

这次活动有力地提醒人们，努力工作和奉献精神不会被忽视。我与其他与会者建立的联系也非常宝贵，为我提供了新的视角和潜在的合作途径。离开时，我的使命感更强了，对未来的职业旅程也有了清晰的认识。”

— Vinutha Nanjundappa, Sysco 人力资源专员

让学生和应届毕业生参与进来

现在的学生和处于发展初期的专业人员将成为我们未来劳动力的领导者。了解到这一点后，我们利用外部合作伙伴关系和内部计划，尽早就吸引和支持多元化人才。

2024 财年，Sysco 继续与领先的学术机构合作，其中包括几所专门服务于少数民族学生的机构。我们以前的目标是制订一个多元化程度至少有 60% 的学校的大学名册，而现在我们已经改变了战略，优先考虑与更少的学校进行更深入的合作。我们与五所大学保持了合作关系，这些大学的多元化程度至少达到 60%，其中包括历史上为黑人和西班牙裔服务的机构。

让全球学生参与制定可持续解决方案

通过“可持续发展秘诀”计划，我们直接与顶尖大学的学生合作，探索创新、经济高效的食品和包装废物解决方案。在 2023 财年开始与美国亚利桑那州和宾夕法尼亚州的学生合作后，我们很高兴在 2024 财年将覆盖范围扩大到北卡罗来纳州、加拿大多伦多和其他地区的学生。

我们的参与对象包括加入 QS Future 17 可持续发展目标挑战项目的学生，该项目由 Quacquarelli Symonds (QS) 和英国埃克塞特大学共同发起，全球共有 20 所大学参与。此类计划使我们能够与全球学生建立有意义的联系，同时利用他们的宝贵见解支持我们的可持续发展目标。

Sysco 供应链可持续发展高级总监 Tracey Anderson 在回顾这段经历时说：“我和 Sysco 的三位员工非常荣幸能与 Chrystol Thomas-Winston 博士及其才华横溢的学生合作，共同学习他们的高级农业综合企业和食品工业管理课程。我们的目标是弥合学术研究与食品行业可持续发展实际情况之间的差距。学生们的热情和改变现状的决心真的令人鼓舞。这是一个绝佳的机会，我们可以籍此分享我们的经历，提供真实世界的视角，同时还能从他们摆到桌面上的新视角中学习。”

→ 查看我们的“2024 财年可持续发展报告”，了解更多关于我们如何共同努力保护地球的信息。





提供实践经验和指导

通过我们的实习和辅导计划，我们与当地学生建立联系，为他们提供实际培训和支持。每个实习生都会被指派给团队中的一名职能导师和一名 Sysco 员工，该员工作为“伙伴”，可以提供更广泛的业务接触和指导。我们的“启动暑期实习生外联计划”根据实习生感兴趣的职能领域、性别和种族等各种因素，为实习生和伙伴牵线搭桥。实习生还可以要求与特定 CRG 的成员搭成对子。

我们的“启动伙伴计划”在行动

我们的辅导计划能带来全方位的益处。以下是一位 Sysco 实习生和他的伙伴就辅导经历产生的影响所说的感受：



我与供应链团队的 Christian 结成了对子，这对我特别有价值，因为我主修金融和供应链管理这两个专业。Christian 非常坦诚，愿意向我传授企业供应链方面的知识，这让我获得了超出我的主要关注点之外的见解和知识。我们的关系也增强了我在 Sysco 的归属感。我们都有墨西哥血统——Christian 有一半墨西哥血统，而我出生在墨西哥，我们都喜欢讨论足球比赛和最喜欢的食物。”

— Jesus Valdez, Sysco 会计与财务实习生



在我自己的实习期间，我一直在寻找机会与经验丰富的员工建立联系并向他们学习。然而，有时却无法接触到组织的其他领域。当我了解到伙伴计划时，我知道这是一个绝佳的机会，可以帮助我们打开大门，引导实习生了解 Sysco 提供的无限机会。”

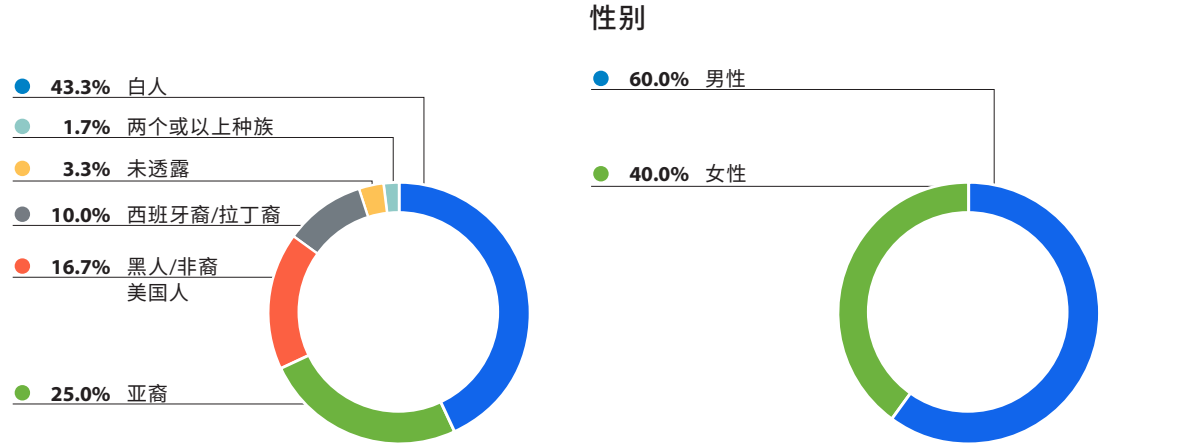
— Christian Khouri, Sysco 客户供应链解决方案经理兼 HART CRG 成员

培养下一代供应链领导者

Sysco 为期 10 周的带薪实习计划使全美大学生能够在探索潜在职业经历的同时获得实际经验。这包括我们在 2024 财年为加强包容性和参与性而重启的供应链实习。我们非常高兴地迎来了 10 个场所的 32 名供应链实习生，与 2023 财年相比，实习生人数增加了 28%。

受聘于 Sysco 全职岗位的供应链实习生可以加入我们的未来领导者计划，接受额外的培训和指导来培养他们的领导技能。2024 财年，我们完成了为期 40 周的计划的第一个完整年度，有 7 名参与者在在本财年正在过渡到或完成该计划，其中许多人以前是供应链实习生。另有 15 名参与者将在 2025 财政年度过渡到或完成该计划，我们很高兴看到该计划的早期发展。

2024 财年实习生统计数据¹



→ 2024 年，《福布斯》将 Sysco 评为“美国应届毕业生最佳雇主”和“美国女性最佳雇主”。

1. 数据已四舍五入至小数点后一位数。

用 Genesys Works 为学生提供开创美好未来的起步优势

15 年来，Sysco 一直与 Genesys Works 合作，帮助来自服务不足社区的高中生确定职业发展途径。我们共同为学生提供在职培训、辅导和其他有意义的工作经历。

Sysco 技术支持部门的现场服务主管 James Woodward 认为，担任 Genesys Works 主管“收获颇丰，优势惊人”。“我们像支持任何全职员工一样支持我们的实习生，为他们营造一个能够茁壮成长并为 Sysco 及其团队做出积极贡献的环境。”

这种支持使得包括 Fatima Bathily 在内的实习生受益匪浅，她也是 Sysco 2024 财年 Genesys Works 实习生中的一员，她说从这段经历中学会了有效的沟通和时间管理技能。Fatima 补充说：“我的团队成员已经成为我来上班最喜欢的部分。我很感激他们如此兴奋地了解我的一天并分享建议，这让我更容易提出问题并从错误中吸取经验教训。”

James 表示这是一次互惠互利的经历。“见证了他们的成长和发展，这让我感到非常充实。我们的实习生很快就会成为团队的重要成员，带来新的视角和创新的想。”

至于 Fatima，她在离开项目时充满信心。“我知道我的未来有无限可能。”





我们的工作场所

我们注重打造一个让人们愿意加入 Sysco 并留在 Sysco 工作的环境。我们的目标是培养一种真正体现我们的员工和价值观的赋权、欢迎和包容文化。

在 2024 财年共同取得进展

优化了我们的 CRG 框架和治理结构。

我们的 Sysco Speaks DEI 指数增长了 4%，超过了增长 1% 的目标。

举办了首届“全球 CRG 日”和 CRG 颁奖活动。

推出了新的“工作场所的尊重”倡议，以回应 2023 财年“Sysco Speaks”参与度调查的反馈。

扩大了若干 CRG 的全球覆盖范围。

庆祝了“全球多元化意识月”，以引发跨文化讨论，加深员工对文化的理解。

我们的工作场所

支持和扩大 我们的全球 CRG

在我们制定包容性倡议并使其社会化的过程中，我们得益于各业务部门热心员工的支持，包括参与 Sysco 全球 CRG 的员工。对于许多来自代表性不足背景的员工和希望向同行学习并为其提供支持的盟友来说，这些小组提供了一个安全的空间，带来了归属感。

2024 财年，我们优化了我们的 CRG 框架和治理结构。例如，我们修订了 CRG 章程，以反映我们更新后的预算编制和选举流程。我们与营销和传播团队合作，为支持标志性 CRG 活动制定了明确的指导方针，并推出了 CRG 视频系列，以提高员工对全年重要文化纪念活动的参与度。我们很高兴能将 CRG 聚集在一起，共同制定和介绍他们的 2024 财年年度计划，并在首届 CRG 颁奖典礼上表彰他们的努力。

Sysco 全球 CRG 网络



促进泛亚地区员工的成长。



缩小员工之间的代沟。



培养和支持黑人员工。



为本土员工创建社区，倡导和谐一致。



增强领导者的能力，通过职业发展实现其最大潜能。



提高工作场所内外对心理健康的认识。



为西班牙裔员工提供宣传和资源。



增强女员工的能力并为其提供支持。



创建一个安全的空间，向我们的军方员工和盟友致敬，并为他们服务。



培养一种文化意识和支持神经多样性员工的文化。



倡导一种赋能 LGBTQ+ 个人和盟友以真实的自我示人的文化。



我们的工作场所

用他们的话来说： 听听参与我们 CRG 的 全球员工的意见

连接全球各地的员工

我们希望 Sysco 的全球业务覆盖在我们的 CRG 网络中得到体现。2024 财年，我们努力使这些小组更加包容世界各地的所有员工。我们优化了 CRG 治理和框架，帮助我们将“Food for Thought”活动扩展到美国，在加拿大 Sysco 启动了 APEX 和 Catalyst 新分会，将 MINDS 扩展到英国，并将 Spectrum 和 IMPACT 扩展到哥斯达黎加。我们还在加拿大和英国确定了管理当地 CRG 选举的资源，帮助我们确保与企业 CRG 流程更加一致。



IMPACT 为女性领导者举办教育课程，主题包括冒名顶替综合症、培养自信心和制定框架。我们还继续开展 IMPACT 辅师计划，该计划在第三年共有 176 名学员和 72 名导师参加。”

— Kathryn English, IMPACT 加拿大



CATALYST 开发了“职业探索”系列，目的是启发和激励员工充分利用每一个机会，打造成功的职业生涯。即使你不是在寻找新的职业，了解不同的 Sysco 团队成员也会让你受益匪浅，有助于培养跨职能伙伴关系。”

— Rachael Cullens, Catalyst



FOOD FOR THOUGHT 推出了地区 Mental Health Huddles，与我们的加拿大业务负责人会面，以更好地支持未加入网络的员工，并为我们的一次全国性活动提供了完全的双语体验。我们正在开展的工作，包括建议对员工领导进行“心理健康急救”培训，将对 Sysco 的员工体验产生积极影响，有助于推动实现业务成果。”

— Jennifer Creelman,
Food for Thought 加拿大



APEX 加拿大举行了 CRG 启动仪式和农历新年活动，Sysco 供应商捐赠了 5,000 块幸运饼干，我们将这些饼干分发到加拿大的所有场所。在“亚洲传统月”期间，我们还邀请了名厨 Susur Lee 进行现场问答和烹饪演示，吸引了 500 多名现场和虚拟观众参加。”

— Stephanie Abrenica, APEX 加拿大



HART 为我提供了“家”的感觉，我们举办各种文化活动，并能与其他成员建立联系。2024 财年，我们举办了 Sysco 最大规模的“西班牙传统月”活动，包括音乐和舞蹈、与领导层的咖啡谈话和交流活动。”

— Alfred Castillo, HART



BRIDGE 与 Catalyst 协作组织了“反饥饿”活动，员工们将饭菜打包送往非洲，送给需要帮助的儿童。各个 CRG 的成员组成 ONE 团队，帮助解决一些边缘化社区面临的缺乏营养食品的问题。”

— Shehla Hasan, Bridge



CIRCLE 招待了 Susan Aglukark（杰出的伊努克艺术家），她此行的目的是纪念“原住民日”。我很高兴 Sysco 能够支持这些活动，让我们更接近真相与和解，让我们以如此有意义的方式成长和学习。”

— Adrienne Vanderheyden,
Circle

利用 CRG 帮助 Sysco 取得成功

随着 CRG 的成熟，我们将与他们合作，为 Sysco 的业务和 DEI 方法产生有意义的影响。例如，2024 财年，我们的 Spectrum 和 MINDS CRG 为有关 LGBTQ+ 和残疾包容性的行动规划提供了支持。MINDS 为招聘经理创建了神经多样性意识系列培训，并在英国举办了神经多样性领导力活动。同时，Spectrum 还创建了多项内部资源，确保我们的人力资源业务合作伙伴有能力支持员工完成所有人生转变。

Sysco 的 Food for Thought CRG 通过举办 Mental Health Huddles 支持员工的身心健康，由小组的地区主席带领小组围绕季度主题进行公开讨论。主要议题包括反欺凌、亲近大自然的好处、作为照顾者如何应对的问题以及经济压力。

Sysco 首届 CRG 颁奖颁奖典礼

我们的 CRG 展现了全球员工的奉献精神、热情和承诺，他们真正体现了 Sysco 的包容性核心价值观。为表彰他们的卓越努力，DEI 团队于 2024 年 6 月牵头组织了 Sysco 的首届 CRG 颁奖典礼。该倡议旨在表彰为营造包容性工作场所做出重大贡献的 CRG 团体和个人成员。在“携手共进员工大会”上举行的“全球 CRG 日”活动中，我们隆重宣布了获奖者名单。我们的获奖者包括：



年度 CRG

授予 IMPACT，以表彰其在促进多元化和包容性工作场所方面的卓越承诺、影响力和创新性。



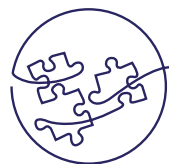
CRG 协作

授予 Bridge，以表彰其致力于与其他 CRG 合作推动影响力。



社区影响力

授予 Military Connect，以表彰其对当地社区的重大贡献。



宝贵的盟友

授予 Brian Cooper，以表彰其通过提供支持、指导和曝光为 CRG 的成功做出的贡献。



年度 CRG 领导

授予 Jennifer Creelman，以表彰她在支持 CRG 的创建、转变或全面成功方面所展现的模范领导力。



Mental Health Huddles 是一个安全的场所，员工可以聚集在一起，分享他们的经历、挑战和感受。我们可以这样做，而不必担心别人的评判，因为“Food for Thought”组织正在努力打破心理健康方面的负面偏见。我们是一个群体，我们会发现一些非常重要的问题，包括我们并不孤单，不行也没关系。”

— Jason Moldowan, Food for Thought 加拿大地区主席

在“骄傲月”向 Spectrum 致敬

在由大休斯顿 LGBTQ+ 商会主办在“骄傲月”期间举行的“商界骄傲”午餐会上，Sysco 的 Spectrum CRG 荣获“2024 年度最佳员工资源小组”称号。这次旗舰午餐会有 750 多人参加，赞助商超过 60 家，是休斯顿迄今为止规模最大的“商界骄傲”活动。



当我们畅想未来的 Sysco 时，我们的 Spectrum CRG 和像我一样的自豪员工展望了一种公司文化，在这种文化中，每个人，无论其性取向或性别认同如何，都有公平、平等的机会茁壮成长，而且这种文化还将延伸到我们的围墙之外，延伸到我们当地社区的年轻人身上。”

— Nathan Hejl, Sysco 客户研究高级经理兼 Spectrum CRG 成员

我们的工作场所

让员工参与促进 工作场所的包容性



在我们制定和实施包容性计划的过程中，我们寻求机会让所有 Sysco 员工都参与进来。这有助于我们提高对关键主题的认识，为我们的“DEI 路线图”造势，并确保我们的行动与员工的优先事项和需求保持一致。几年来，我们的 DEI 领导者通过 Sysco 的“携手共进员工大会”等论坛让员工参与对话。2024 财年，我们将继续开展活动，以“全球 CRG 日”和新的“工作场所的尊重”倡议为重点。我们还通过员工参与度调查收集了与 DEI 相关的见解，并在“全球多元化意识月”期间引发了员工之间的文化对话。

增强女性高层领导的能力

2024 财年，我们继续举办 Sysco 女性高层领导招待会，这是我们组织中高层女性领导的重要聚会。该活动为参与者提供了一个独特的交流和经验分享平台，使他们能够相互支持并从不同的角度学习。通过深入了解女性领导者在职场上面临的挑战，我们的高管人员能够更好地驾驭自己的领导旅程，充满自信和应变能力。

庆祝那些成就了我们的 差异化

全球多元化意识月提供了一个机会，让我们庆祝我们的种族、传统、经验和其他身份如何使 Sysco 成为一个更具创新性、高效和活力的工作场所。在整个 2023 年 10 月，我们鼓励员工思索自己的文化身份，参与与员工的文化对话，并践行文化谦逊。为了激发参与这些活动，我们向领导提供了一份资源指南，其中包括团队百乐餐、家庭照片墙和全球多元化小知识等创意。



我们的工作场所

利用员工的见解

我们对员工的工作场所体验了解得越多，我们就能做更多的事情来提升他们的体验。有鉴于此，我们在 2024 财年通过 Sysco Speaks 年度调查，让全球员工参与“可持续发展教育”主题，并加强了数据收集流程。我们很自豪地看到，Sysco Speaks DEI 指数的支持率达到 77%，比 2023 财年提高了 4%。

关于 DEI 的独家新闻：

2024 财年 Sysco Speaks 调查要点

进展顺利的方面：

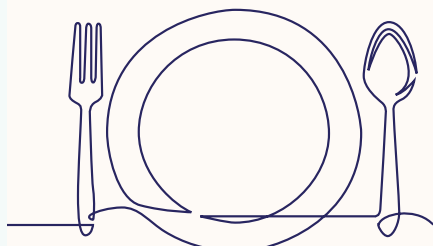
员工赞赏 Sysco.....

- 促致力于 DEI。
- 进平等和包容的文化。
- 推崇多元化。
- 让他们有归属感。
- 正朝着更大的透明度和包容性迈进。

不断改进的机会：

员工希望看到 Sysco.....

- 继续提高员工和管理层的代表性。
- 在我们的会议和圆桌会议上强调更广泛的声音。
- 继续关注包容性文化的建设——既要弘扬各种文化，又要确保得到管理人员的支持。
- 确保平等获得成长和发展机会。



.....Sysco 将继续努力，确保每个人都有一席之地。对我来说，这很重要。”

— 2024 财年 Sysco Speaks 调查答复



我们致力于创建一个让每个人都感到受重视和尊重的环境。因此，我们发起了一项新的“工作场所的尊重”倡议，与员工分享如何营造一个包容丰富差异、确保人人享有公平和归属感的工作场所的技巧和窍门。”

— Victoria Gutierrez, Sysco 高级副总裁、首席营销官

→ 我们通过内部通讯“Around the Table”，宣传对重要的包容性倡议、文化纪念活动等认识。2024 财年，我们利用业务通讯开展了以下工作：



在尊重的基础上发展

我们通过 Sysco Speaks 调查收集的结果为我们的 DEI 优先事项和方法提供了依据。一个例子就是我们在 2024 财年根据上一年收到的反馈意见发起的“工作场所的尊重”倡议。通过该倡议，我们将 Sysco 的尊重定义社会化，并为领导提供工具，以促进关于培养尊重和包容的工作环境的讨论。我们还：

- 通过电子学习和员工领导引导的小组讨论，向许多全球员工提供“工作场所的尊重”教育。
- 在“携手共进员工大会”上，探讨了尊重他人的工作场所行为如何对我们的业务产生积极影响，该会议由全球员工领导小组讨论，我们的首席运营官也发表了自己的见解。
- 通过 Sysco 董事会主席兼首席执行官 Kevin Hourican 的启动视频、我们的“Around the Table”时事通讯、虚拟背景和其他宣传材料，让员工参与进来。





我们的市场

包容是我们向 Sysco 的外部利益相关者展示形象的一个重要方面，也是人们对我们的看法。我们的目标是在整个行业和社区示范并推广 DEI 最佳做法，利用包容性来更好地满足利益相关者的期望和需求。

在 2024 财年共同取得进展

一级认证多元化供应商支出超过 10 亿美元。

正式制定了多元化运输承运商发展计划，为我们在多元化供应商方面的支出贡献了超过 1.25 亿美元。

让 29 家新的经认证的多元化供应商加入了我们的计划，帮助了 14 家自主选择的多元化供应商获得认证。

继续通过社区活动和组织为客户提供支持，包括“黑人和拉丁裔餐厅周”和 Let's Talk Womxn。

通过赞助“骄傲”庆祝活动、以残疾人为重点的演讲活动等，促进了行业和社区的包容性。

我们的市场

注重 供应商的包容性

10.3 亿
美元

截至 2024 财年，与经认证的 1 级多元化供应商进行的投资

我们强调包容性采购是我们整体采购战略的一部分，也是 Sysco 价值观的体现。这样做让我们能够加强 Sysco 的业务，为客户提供他们所需的创新解决方案，同时为餐饮生态系统中的许多小型企业和多元化企业创造机会，并从经济上丰富传统上被边缘化的社区。2024 财年，我们通过培育新举措和现有伙伴关系，继续扩大我们的多元化供应商支出和基础。

完善我们的包容性采购实践

2024 财年，我们寻找新的方法扩大深化我们对供应商包容性的承诺。主要行动包括：

- 1 **跟踪少数族裔供应商支出的子类别：** 我们进一步完善了有关少数族裔供应商支出的数据收集工作，以确定亚裔印度人、亚太裔、黑人、西班牙裔或拉丁裔、美国原住民和阿拉斯加原住民拥有的企业。
- 2 **制定二级供应商包容倡议：** 为间接提高整个餐饮生态系统的供应商包容性，我们开始鼓励 Sysco 的一级供应商跟踪其多元化供应商的支出。
- 3 **为 Sysco 加拿大公司制定供应商包容性计划奠定基础：** 我们的工作包括核实相关的供应商数据，扩大与全球供应商多元化委员会的伙伴关系。

利用行业伙伴关系

我们与五大多元化委员会建立的合作关系是我们保持和扩大多元化供应商基础的关键。这些对多元化供应商进行认证的委员会包括：

- Disability:IN
- 全国非同性恋者商会 (NGLCC)
- 全国少数民族供应商发展委员会 (NMSDC)
- 全国退伍军人企业发展委员会 (NVBDC)
- 全国女性商业企业理事会 (WBENC)





在 Sysco 供应商峰会上强调包容性

我们希望让所有供应商都参与我们的包容性采购倡议，在 Sysco 第二届年度供应商峰会期间，我们获得了这样一个重要的机会。这次活动加强了供应商包容性，使其成为我们供应商可持续发展总体战略的核心要素。在整个财年，Sysco 领导人还参加了其他行业活动，如美国供应链峰会。查看我们的[“2024 财年可持续发展报告”](#)，了解更多有关我们的供应商可持续发展方法和 2024 财年供应商峰会的信息。

2024 财年，通过与这些委员会合作，Sysco 的网络中新增了 29 家经认证的多元化供应商。这些关系也使得我们能够帮助自选的多元化供应商（即未经这些委员会验证的多元化企业）获得官方认证。我们总共帮助 14 家自选多元化供应商获得了认证，使我们的多元化供应商支出增长了 1.271 亿美元。

我们与 NMSDC 的合作，包括参加该组织的年度会议，强调了运输承运商是供应商包容性的新机遇。会后，我们努力将多样化的运营商发展计划正式化。这包括在我们的运输供应链中确定多元化承运商，并跟踪相关支出，在 2024 财年达到了 1.252 亿美元。展望未来，我们计划进一步支持和发展多元化承运商，寻找更多机会加强我们的多元化承运商支出。

- ➔ 我们对供应商包容性的承诺不断发展，以满足企业家的需求。2024 财年，这意味着要将供应商入选材料翻译成西班牙语，以便更好地服务于我们日益多元化的供应商群体。

在我们的客户中支持供应商包容性

作为一家独特的分销商，我们正通过帮助客户建立多元化的供应商网络，努力扩大供应商的包容性。2024 财年，我们为重要客户实施了定制的指导计划，为他们采用包容性采购做法提供激励和支持。随着我们对客户供应链运作和需求的深入了解，我们计划在 2025 财年扩大这些产品/服务的范围。

我们的供应商公平工作帮助 Sysco 赢得了 Fair360 “2024 年度值得关注的公司”称号。



促进 全行业的包容性

Sysco 致力于为餐厅和学校等组织提供所需的必需品，同时我们还努力提高整个行业的包容性。2024 财年，我们继续赞助支持小型和多元化客户的组织和倡议，在我们生活和工作的社区促进有归属感的文化。例如，我们继续长期支持 Let's Talk Womxn 运动，以促进女性餐饮业者之间的合作、友谊和集体知识共享。在美国马萨诸塞州玛莎葡萄园岛举行的首席多元化官年度聚会上，Sysco 领导人还代表餐饮服务业出席，并参加了虚拟 Fair360 小组以及其他外部活动。

在餐厅周为顾客举行庆祝活动

2024 财年，Sysco 继续支持“黑人和拉丁裔餐厅周”活动，以突出美国得克萨斯州休斯顿及其他地区的多元化企业主和餐饮口味。我们荣幸地将 2023 影响力奖颁发给了“黑人餐厅周”活动的管理合伙人 Falayn Ferrell。我们还进一步支持在新奥尔良一年一度的 Women En Blanc Honors Brunch 期

间举办的“黑人餐厅周”活动，以庆祝各行各业的开创性女性。

在华盛顿特区，我们与“黑人餐厅周”活动合作，在美国黑人商会全国大会期间赞助了一次餐厅探索活动，重点介绍了华盛顿特区大都会地区的一系列黑人拥有的餐厅和烹饪企业。我们鼓励与会者光顾这些商店，同时与潜在客户分享我们的产品和咨询服务，以进一步吸引当地社区的参与，发展 Sysco 的品牌。

在休斯顿总部附近，我们非常自豪地赞助了“拉丁餐厅周”期间举办的活动，以帮助庆祝拉丁美食和文化，并突出整个城市中由拉丁人经营的各种餐厅。Sysco 在当地古巴餐厅 Cafe Piquet 举办了一次客户答谢活动，我们与现有客户和潜在客户进行了互动，同时品尝了正宗的拉丁风味美食。

聚焦残疾人的故事、毅力和才能

ReelAbilities 是一个总部设在美国的组织，旨在通过电影促进对残疾人故事和艺术表现形式的认识和欣赏。2024 年 2 月，Sysco 赞助了 ReelAbilities 及其 UPAbilities 计划，通过我们的休斯顿总部与主厨 Eduardo Garcia 举行了现场小组讨论。2011 年，Garcia 遭遇了一场改变人生的电力事故，但他不仅活了下来，还茁壮地成长。他坚韧不拔的精神和对烹饪的热情帮助彰显了残疾人的才能和声音。

支持英格兰及其他地区的“骄傲”活动

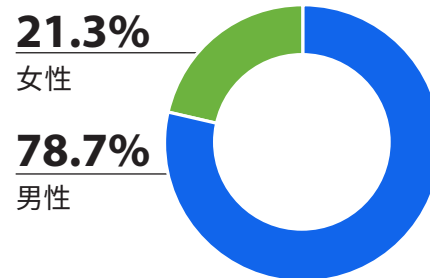
近半个世纪以来，Sysco 在英国阿什福德开展了大量业务，我们很荣幸能够赞助该镇于 2024 年 6 月举行的首届“骄傲”活动。我们还在哥斯达黎加的全球支持中心

和北美各地庆祝了“骄傲”日。我们尤其感到自豪的是，大休斯顿地区 LGBTQ+ 商会将 Spectrum 评选为 2024 年度最佳员工资源小组。查看“我们的工作场所”，了解更多有关我们的 CRG 如何在 Sysco 和我们所服务的许多社区示范包容性的信息。



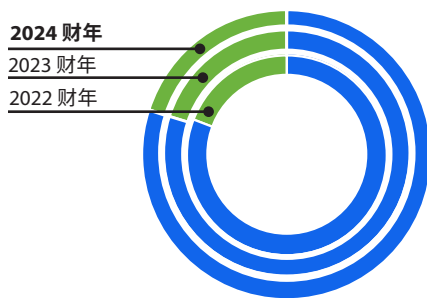
数据附录

全球性别代表性



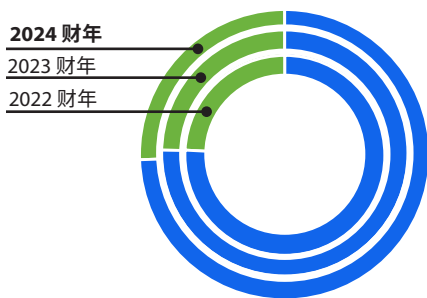
以下数据反映了截至 2024 财年 Sysco 的员工代表性。¹

美国性别代表性



总计

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 男性	81.0%	79.9%	80.0%
● 女性	19.0%	20.1%	20.0%

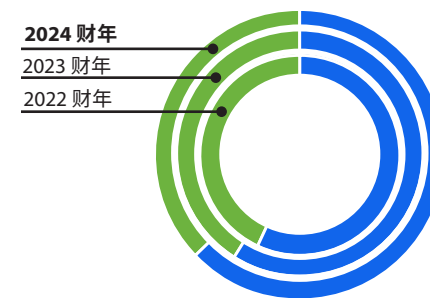


新员工

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 男性	76.0%	75.3%	74.5%
● 女性	24.0%	24.7%	25.5%

实习生

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 男性	88.0%	85.5%	86.4%
● 女性	12.0%	14.5%	13.6%



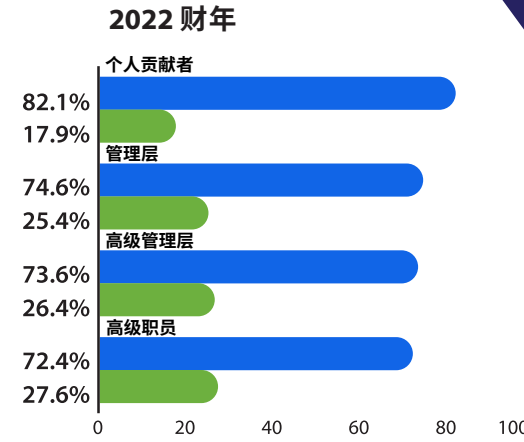
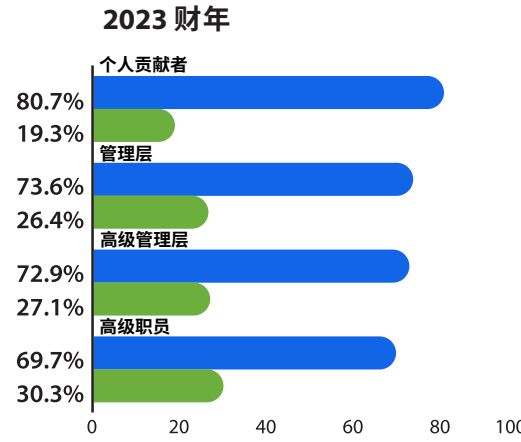
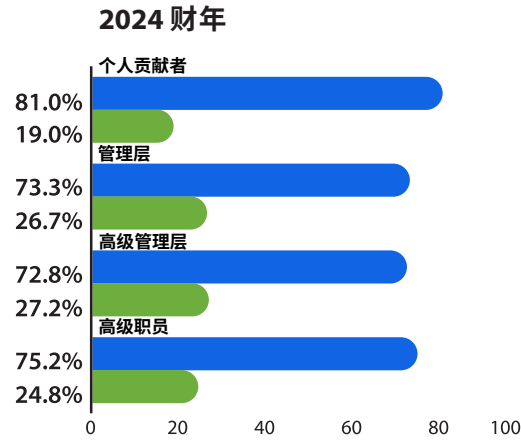
实习生

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 男性	57.0%	58.9%	62.8%
● 女性	43.0%	41.1%	37.2%

1. 数据已四舍五入至小数点后一位数。

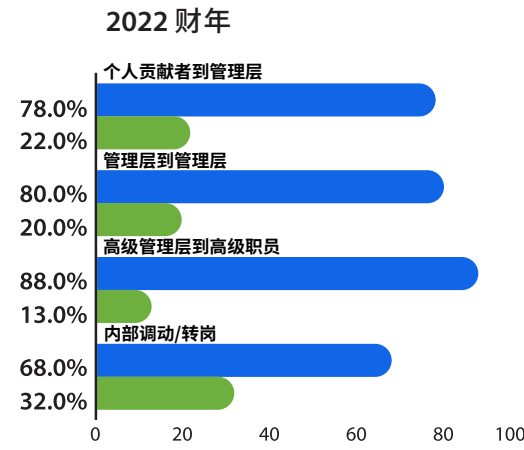
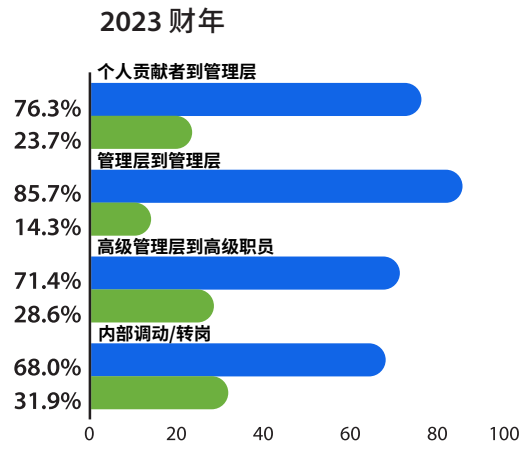
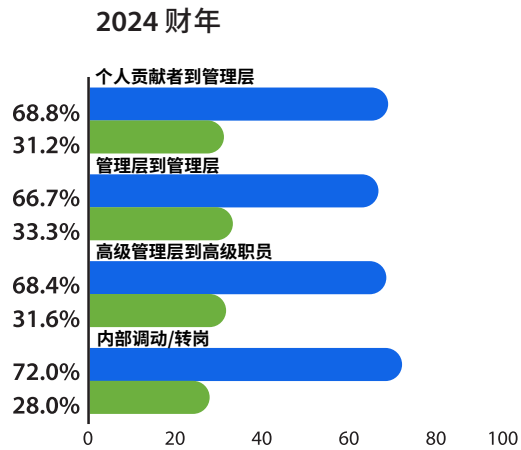
按职级分列的美国性别代表性

● 男性 ● 女性



按职级和性别分列的美国晋升情况

● 男性 ● 女性

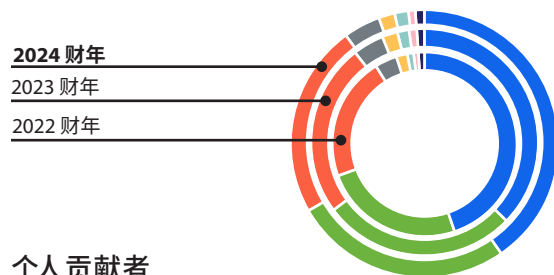


美国种族和族裔¹



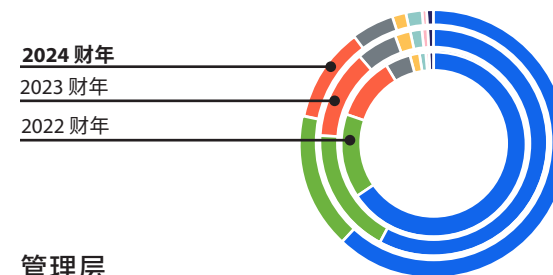
总计

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	46.8%	39.8%	43.3%
● 西班牙裔或拉丁裔	23.1%	26.1%	25.0%
● 黑人或非裔美国人	20.3%	23.4%	21.6%
● 亚裔	4.0%	4.5%	4.6%
● 两个或以上种族	1.9%	2.4%	2.0%
● 不希望披露	1.0%	1.7%	1.7%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.9%	1.0%	0.9%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.8%	1.0%	0.9%



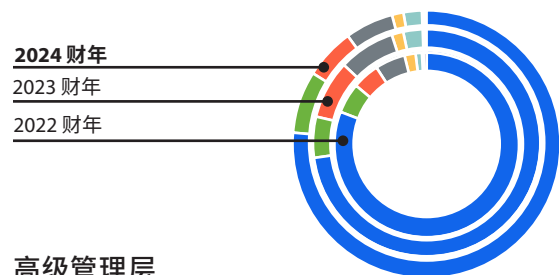
个人贡献者

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	45.0%	37.4%	40.2%
● 西班牙裔或拉丁裔	24.5%	27.4%	26.5%
● 黑人或非裔美国人	21.8%	24.8%	23.2%
● 亚裔	3.9%	4.3%	4.5%
● 两个或以上种族	2.0%	2.4%	2.0%
● 不希望披露	1.0%	1.7%	1.6%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.9%	1.1%	0.9%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.9%	1.0%	0.9%



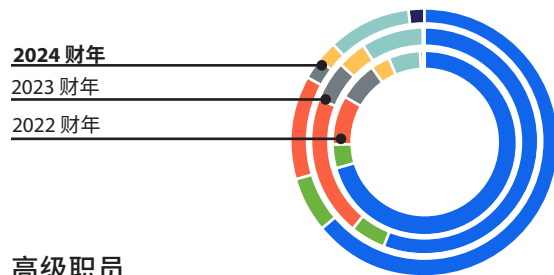
管理层

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	65.7%	58.1%	62.1%
● 西班牙裔或拉丁裔	14.7%	18.0%	16.3%
● 黑人或非裔美国人	11.1%	12.8%	11.6%
● 亚裔	4.5%	5.7%	5.1%
● 两个或以上种族	1.8%	2.4%	1.9%
● 不希望披露	1.0%	1.6%	1.8%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.7%	0.9%	0.7%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.6%	0.6%	0.6%



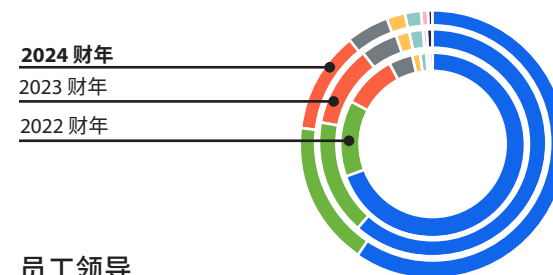
高级管理层

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	80.8%	73.0%	76.2%
● 西班牙裔或拉丁裔	5.3%	5.8%	7.6%
● 黑人或非裔美国人	4.9%	8.3%	5.9%
● 亚裔	5.1%	8.0%	5.9%
● 两个或以上种族	2.1%	1.8%	1.5%
● 不希望披露	1.1%	2.8%	2.0%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2%	0.3%	0.2%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.4%	0.1%	0.3%



高级职员

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	70.9%	56.1%	63.6%
● 西班牙裔或拉丁裔	3.9%	4.9%	6.6%
● 黑人或非裔美国人	8.7%	20.0%	12.4%
● 亚裔	7.1%	6.0%	2.5%
● 两个或以上种族	3.2%	4.1%	2.5%
● 不希望披露	5.5%	8.8%	9.9%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.0%	0.0%	0.0%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.8%	0.2%	1.7%

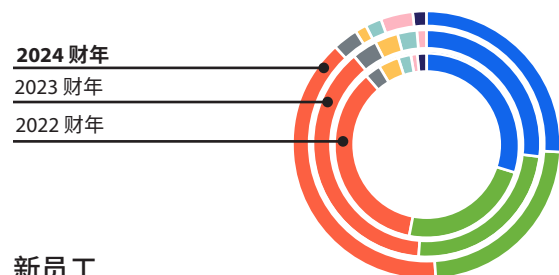


员工领导

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	69.7%	61.5%	59.7%
● 西班牙裔或拉丁裔	13.3%	16.2%	17.5%
● 黑人或非裔美国人	9.4%	11.8%	12.2%
● 亚裔	4.2%	5.2%	5.2%
● 两个或以上种族	1.3%	2.0%	2.2%
● 不希望披露	1.0%	1.9%	2.0%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.6%	1.0%	0.7%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.5%	0.6%	0.5%

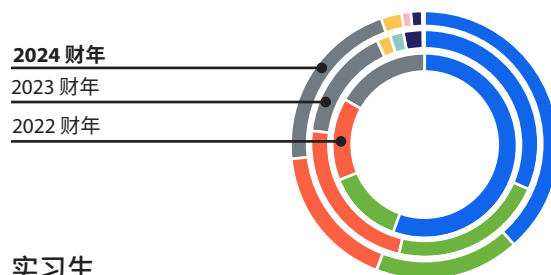
1. 这些图表显示了截至 2024 财年结束时我们美国的种族和族裔代表性 (如标注所示)。在美国以外的许多国家/地区, 法律禁止 Sysco 收集种族和族裔数据。

美国种族和族裔¹ (续)



新员工

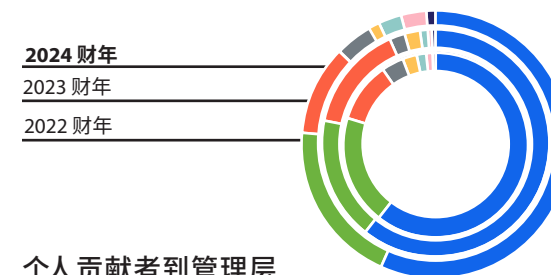
	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	29.7%	26.7%	26.0%
● 西班牙裔或拉丁裔	23.3%	23.8%	23.1%
● 黑人或非裔美国人	35.9%	37.3%	39.3%
● 亚裔	2.8%	3.4%	3.0%
● 两个或以上种族	3.4%	3.4%	1.2%
● 不希望披露	2.2%	2.7%	2.1%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	1.2%	1.2%	3.8%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	1.5%	1.6%	1.6%



实习生

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	54.0%	31.8%	38.2%
● 西班牙裔或拉丁裔	13.0%	21.9%	17.4%
● 黑人或非裔美国人	14.0%	23.1%	17.2%
● 亚裔	16.0%	16.5%	21.1%
● 两个或以上种族	0.0%	1.9%	2.5%
● 不希望披露	0.0%	1.9%	2.5%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.0%	0.0%	0.0%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.0%	2.9%	1.2%

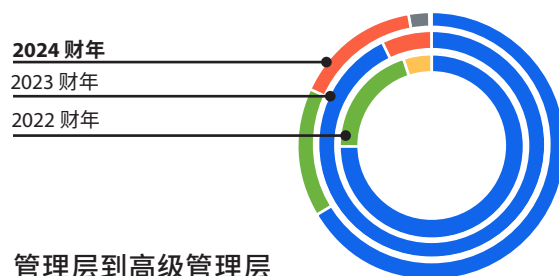
美国晋升



个人贡献者到管理层

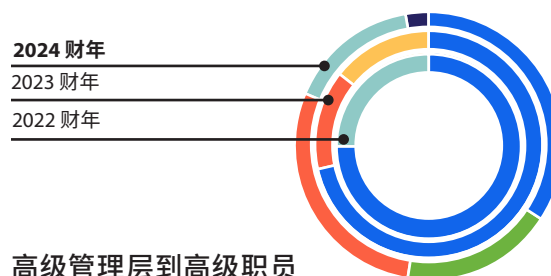
	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	60.9%	60.8%	57.0%
● 西班牙裔或拉丁裔	19.1%	17.5%	19.6%
● 黑人或非裔美国人	10.7%	15.1%	10.9%
● 亚裔	3.9%	2.4%	4.4%
● 两个或以上种族	2.3%	2.0%	1.3%
● 不希望披露	1.7%	1.3%	2.8%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	1.1%	0.4%	3.1%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.4%	0.4%	1.0%

美国晋升 (续)



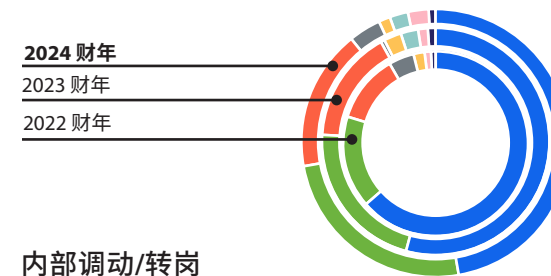
管理层到高级管理层

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	75.0%	92.9%	66.7%
● 西班牙裔或拉丁裔	20.0%	0.0%	15.4%
● 黑人或非裔美国人	0.0%	7.1%	15.4%
● 亚裔	0.0%	0.0%	2.6%
● 两个或以上种族	5.0%	0.0%	0.0%
● 不希望披露	0.0%	0.0%	0.0%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.0%	0.0%	0.0%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.0%	0.0%	0.0%



高级管理层到高级职员

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	75.0%	71.4%	34.2%
● 西班牙裔或拉丁裔	0.0%	0.0%	18.4%
● 黑人或非裔美国人	0.0%	14.3%	28.9%
● 亚裔	0.0%	0.0%	0.0%
● 两个或以上种族	0.0%	14.3%	0.0%
● 不希望披露	25.0%	0.0%	15.8%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.0%	0.0%	0.0%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.0%	0.0%	2.6%

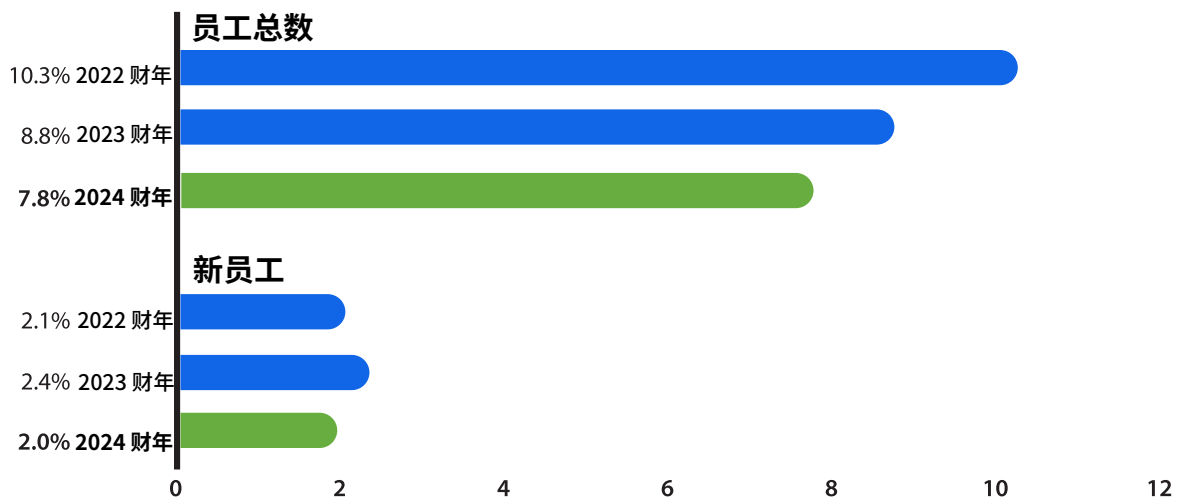


内部调动/转岗

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 白人	64.2%	51.6%	47.4%
● 西班牙裔或拉丁裔	16.4%	21.3%	24.9%
● 黑人或非裔美国人	11.8%	16.1%	17.0%
● 亚裔	4.6%	0.1%	4.1%
● 两个或以上种族	2.0%	2.6%	1.2%
● 不希望披露	0.0%	2.3%	2.3%
● 夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.7%	1.2%	2.4%
● 美国印第安人或阿拉斯加原住民	0.3%	0.9%	0.8%

1. 这些图表显示了截至 2024 财年结束时我们美国的种族和族裔代表性 (如标注所示)。在美国以外的许多国家/地区, 法律禁止 Sysco 收集种族和族裔数据。

美国退伍军人身份

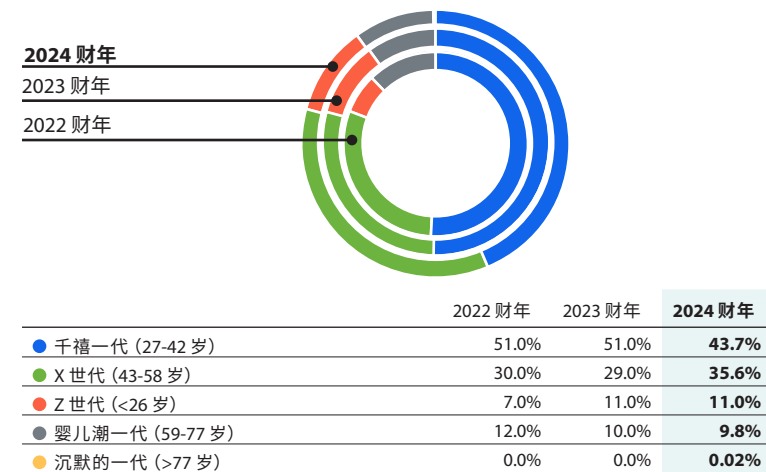


美国员工的自愿和非自愿解雇

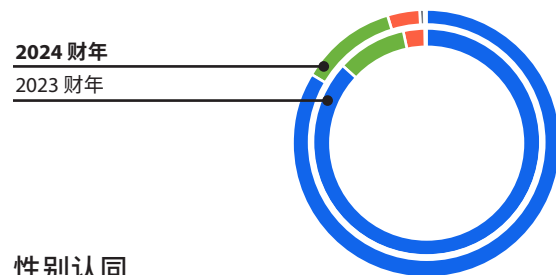
	2022 财年		2023 财年		2024 财年	
	自愿	非自愿	自愿	非自愿	自愿	非自愿
男性	88.6%	91.0%	87.4%	89.6%	86.3%	87.5%
女性	11.5%	9.0%	12.5%	10.3%	13.7%	12.4%

	2022 财年		2023 财年		2024 财年	
	自愿	非自愿	自愿	非自愿	自愿	非自愿
白人	35.9%	24.1%	31.7%	22.3%	29.0%	22.0%
西班牙裔或拉丁裔	23.0%	18.6%	22.1%	18.6%	22.0%	19.8%
黑人或非裔美国人	32.1%	48.9%	34.7%	47.8%	36.9%	45.8%
亚裔	3.0%	1.7%	3.0%	2.0%	3.1%	2.6%
两个或以上种族	3.4%	3.9%	3.2%	4.0%	1.3%	1.1%
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	1.2%	1.4%	1.2%	1.1%	3.8%	4.2%
美国印第安人或阿拉斯加原住民	1.4%	1.4%	1.6%	1.6%	1.4%	1.9%

按世代分列的美国员工

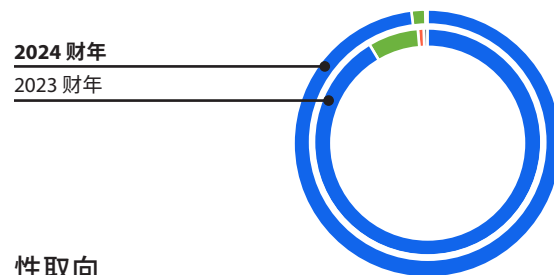


按自我身份认同分类的美国员工¹



性别认同

	2023 财年	2024 财年
● 留空	84.34%	84.4%
● 男性	9.60%	11.7%
● 女性	2.90%	3.8%
● 不希望披露	0.05 美元	0.7%
● 非二元性别	0.04%	0.04%
● 其他	0.01%	0.01%



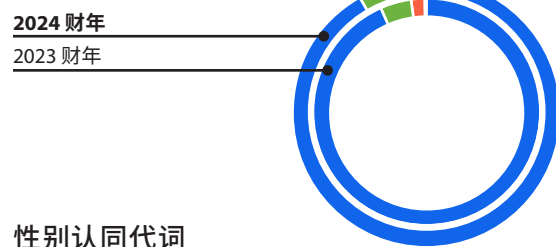
性取向

	2023 财年	2024 财年
● 留空	91.39%	98.1%
● 我不认为自己是 LGBTQ+ 群体的成员	7.16%	1.7%
● 不希望披露	1.06%	0.1%
● 我认为自己是 LGBTQ+ 群体的成员	0.29%	0.1%

跨性别身份²

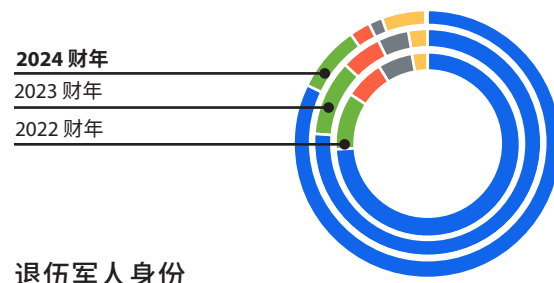
	2024 财年
● 留空	99.9%
● 否	0.1%
● 是	0.01%

➔ Sysco 在 2024 财年新增了跨性别身份选项。



性别认同代词

	2023 财年	2024 财年
● 留空	93.51%	91.9%
● 他	4.40%	5.5%
● 她	1.97%	2.5%
● 其他	0.08%	0.1%
● 他们	0.03%	0.04%



退伍军人身份

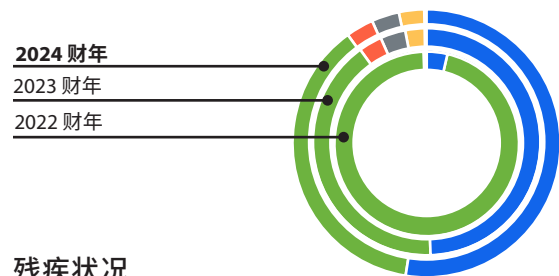
	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 我不是退伍军人	74.29%	79.78%	82.4%
● 不希望披露	10.12%	11.46%	8.0%
● 确定为退伍军人, 但不是受保护的退伍军人	6.83%	6.09%	2.5%
● 留空	6.03%	4.70%	1.8%
● 确定为一个或多个类别的受保护退伍军人	2.73%	2.67%	5.4%



1. 这些图表显示了截至 2024 财年结束时我们美国的种族和族裔代表性 (如标注所示)。在美国以外的许多国家/地区, 法律禁止 Sysco 收集种族和族裔数据。

2. 这是 2024 财年的一个新数据类别, 在发布时数据有限。

按自我身份认同分类的美国员工¹ (续)



残疾状况

	2022 财年	2023 财年	2024 财年
● 不, 我没有残疾或残疾记录/病史	3.83%	49.55%	52.7%
● 留空	95.71%	40.71%	37.5%
● 不希望披露	0.20%	3.20%	3.4%
● 不, 我没有残疾	0.11%	3.68%	3.3%
● 是, 我有残疾或有残疾记录/病史	0.15%	2.78%	3.1%
● 是, 我有残疾	0.01%	0.08%	0.1%

CRG 参与情况²

	2024 财年
● APEX	0.02%
● Bridge	0.1%
● Catalyst	0.1%
● Circle	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%
● 空白	99.5%

辅导参与情况²

	2024 财年
● 我有导师	0.1%
● 我没有导师	0.3%
● 我不确定	0.1%
● 不希望披露	0.01%
● 空白	99.4%

会讲的语言²

	2024 财年
● 英语	2.1%
● 中文	0.02%
● 加拿大法语	0.002%
● 法语	0.1%
● 海地克里奥尔语	0.03%
● 西班牙语 (拉丁美洲)	0.6%
● 瑞典语	0.0%
● 其他	0.2%
● 空白	97.8%

1. 这些图表显示了截至 2024 财年结束时我们美国的种族和族裔代表性 (如标注所示)。在美国以外的许多国家/地区, 法律禁止 Sysco 收集种族和族裔数据。

2. 这些是 2024 财年的新数据类别, 在发布时数据有限。



Sysco®

At the heart of food and service

如对本报告有任何疑问或意见，请通过 dei@sysco.com 联系 Sysco DEI 团队。
© 2024 Sysco Corporation。保留所有权利。

