



关注  
支持  
连接



# 归属感

2024 年年中归属感报告



## 培育归属感文化

沃尔玛希望营造一种让每个人都感觉自己受到关注、得到支持和彼此连接的文化，从而增强员工互动，提高客户服务水平，促进业务发展。在员工的努力下，我们在企业内部和我们所投身的社区之中建立起了这种归属感。我们的员工代表了我们所服务的客户以及我们在美国（大约百分之九十的美国人居住在距离沃尔玛不到 10 英里的地方）和全球其他 18 个国家境内开展运营的社区。

我们的《2024 年年中归属感报告》着眼于 2024 财年末以来的员工队伍变化趋势。在过去的六个月中，我们发现：

- 国际员工队伍中，担任管理层和高管职务的女性占比继续稳步增加。国际员工队伍中，管理层中女性的占比达到了 47.67%，增长了 2.37%。
- 美国员工队伍中，有色人种员工在员工总数中的占比达到了 51.54%，增长了 2.74%，反映了全国员工队伍日趋广泛的发展趋势。
- 我们依然发现许多人选择将沃尔玛作为自己职业生涯的起点。美国员工队伍中，年龄在 20 至 24 岁之间的员工在员工总数中的占比达到了 17.59%，增长了 3.85%。



**Donna Morris,**  
沃尔玛公司首席人力官  
Walmart Inc.



# 归属感数据

截止至 2024 财年年底，我们在全球雇用了约 210 万名员工，其中约 160 万名员工位于美国，约 50 万名员工位于其他国家。\*

对于国际+市场和综合数据，年中百分比数据为截止至 2024 年 6 月 30 日的数据，但加拿大(截止至 2024 年 7 月 31 日)和美国(截止至于 2024 年 7 月 26 日结束的美国工资结算周期)除外。全球数据由相应报告期的国际数据和美国数据综合得出。请参阅封底上的数据披露和定义部分，了解更多信息。

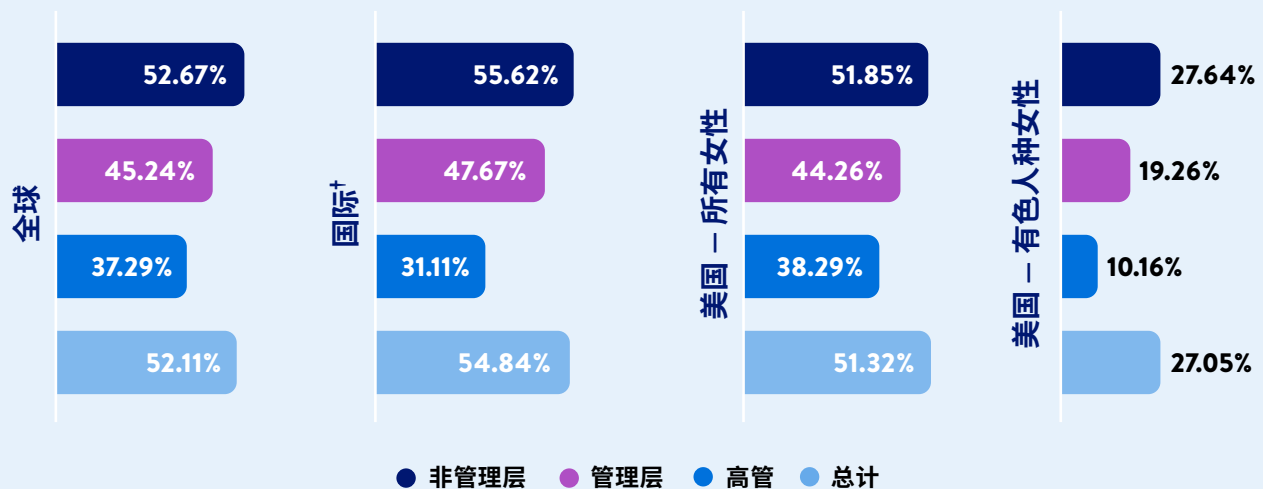
全球员工队伍构成  
(按市场划分)<sup>†</sup>

非洲 <sup>°</sup>	1.46%
加拿大	5.15%
中美洲 <sup>°°</sup>	1.74%
智利	1.92%
中国	2.78%
墨西哥	9.30%
美国	77.65%

全球员工队伍构成 — 女性占比  
(按市场+划分)<sup>†</sup>

非洲 <sup>°</sup>	49.24%
加拿大	52.98%
中美洲 <sup>°°</sup>	48.55%
智利	54.33%
中国	61.42%
墨西哥	56.07%
美国	51.32%

员工队伍女性占比



\*采用先前为 2024 财年末计算的数据。本报告中的所有其他员工数据均使用了如文中所述的 2025 财年数据。

## 美国新进员工队伍构成 (按性别和种族划分)

女性	47.03%
有色人种女性	28.27%
有色人种	59.12%
非裔美国人/黑人	27.66%
亚裔	3.37%
拉丁裔	21.46%
美洲原住民/阿拉斯加原住民	1.47%
夏威夷原住民/太平洋岛民	0.50%
混血儿	4.65%

## 美国员工队伍构成 (按年龄划分)

16-19†	11.08%
20-24	17.59%
25-29	10.64%
30-34	9.68%
35-39	8.60%
40-44	8.02%
45-49	7.12%
50-54	7.06%
55-59	7.02%
60-64	6.49%
65+	6.71%

美国员工队伍构成  
(按年龄划分)

时薪员工

38.37 岁

管理层

41.18 岁

全体员工

38.57 岁

美国员工队伍构成  
(按种族划分)

	时薪员工	管理层	高管	总计
有色人种	52.16%	43.25%	29.04%	51.54%
非裔美国人/黑人	21.07%	11.82%	8.53%	20.43%
亚裔	4.44%	14.71%	9.62%	5.15%
拉丁裔	21.91%	11.94%	5.63%	21.22%
美洲原住民/阿拉斯加原住民	1.16%	0.83%	0.36%	1.14%
夏威夷原住民/太平洋岛民	0.42%	0.32%	0.00%	0.42%
混血儿	3.16%	3.64%	4.90%	3.19%
高加索裔	47.23%	56.75%	70.96%	47.90%

美国受晋升员工构成  
(按性别和种族划分)

	时薪员工晋升为时薪员工	时薪员工晋升为管理层员工	管理层员工晋升为管理层员工	所有晋升至管理层的员工
所有女性	52.50%	42.40%	43.62%	43.33%
有色人种女性	27.19%	21.66%	17.39%	18.39%
有色人种	50.83%	47.36%	39.77%	41.55%
非裔美国人/黑人	18.36%	16.63%	10.22%	11.73%
亚裔	3.42%	3.91%	13.74%	11.43%
拉丁裔	23.54%	21.92%	11.30%	13.80%
美洲原住民/阿拉斯加原住民	1.31%	0.46%	0.88%	0.78%
夏威夷原住民/太平洋岛民	0.40%	0.20%	0.28%	0.26%
混血儿	3.81%	4.24%	4.65%	3.56%

# 奖项和荣誉



## 新获奖项和荣誉：

美国机会指数：深受高中毕业生喜爱的杰出雇主

美国《退伍军人杂志》2024 年最佳退伍军人友好型供应商多元化计划

2024 年《PEOPLE》杂志关怀公司

企业平等指数 Equidad MX 报告：LGBTQ+ 最佳工作场所

Éntrale 墨西哥残疾人杰出雇主

如需了解有关沃尔玛归属感工作及其他方面的更多信息，请访问：[https://corporate.walmart.com/content/corporate/en\\_us/purpose/belonging-diversity-equity-inclusion.html](https://corporate.walmart.com/content/corporate/en_us/purpose/belonging-diversity-equity-inclusion.html)

编者注：除非另有说明，本报告仅回顾沃尔玛公司上下开展的沃尔玛归属感计划截止至 2024 年 7 月 26 日（2025 财年）的财年中期的进展情况。

© 2024 Walmart

# 定义与披露

**全球：**指国际和美国数据汇总

**美国：**指包括波多黎各在内的所有 50 个州

**国际<sup>†</sup>：**指非洲<sup>°</sup>、加拿大、中美洲<sup>°°</sup>、智利、中国和墨西哥。不包括印度员工以及其他国家的公司员工。

<sup>°</sup>非洲（博茨瓦纳、埃斯瓦蒂尼、莱索托、马拉维、莫桑比克、纳米比亚、尼日利亚、南非、乌干达和赞比亚）

<sup>°°</sup>中美洲（哥斯达黎加、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯和尼加拉瓜）

## 非管理层

- 美国：指所有时薪员工，包括临时工
- 国际：指使用 Hay Points 量表确定，得分介于 0-437 之间的非管理层职位。此类职位包括但不限于行政人员和一线员工

## 管理层

- 美国：指所有有薪的豁免员工
- 国际：指使用 Hay Points 量表确定，得分介于 438-1260 之间的管理层职位。此类职位包括但不限于高级总监、总监、经理和现场经理

## 高管

- 美国：指总裁、执行副总裁、高级副总裁和副总裁职位
- 国际：指使用 Hay Points 量表确定，得分介于 1261-7000 之间的高管职位

**员工总数：**指为上文列出的零售市场运营提供支持的沃尔玛员工总数。美国以外的其他沃尔玛员工包含在全球和国际员工总数中

**有色人种女性：**指身为非裔美国人/黑人、亚裔、拉丁裔、美洲原住民/阿拉斯加原住民、夏威夷原住民/太平洋岛民以及两个或多个种族混血女性的美国女性员工的总数

**有色人种：**指身为非裔美国人/黑人、亚裔、拉丁裔、美洲原住民/阿拉斯加原住民、夏威夷原住民/太平洋岛民以及两个或多个种族混血儿的美国员工的总数

<sup>†</sup>沃尔玛公司或其位于美国的任何一家子公司的最低就业年龄为 16 岁。

沃尔玛不断改进各项制度，并更新相应报告。

**Walmart**  
Belonging