



Construyendo una cultura de **PERTENENCIA**

2022

INFORME SOBRE CULTURA,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Carta de nuestro Presidente y Director Ejecutivo



En Lowe's, nos comprometemos a crear una cultura en la que tanto los asociados como los clientes sientan que pertenecen. A través de acciones intencionales y decisiones basadas en datos y enfocadas en las personas, estamos incorporando diversidad, inclusión y pertenencia en nuestras asociaciones y estrategias con asociados. En pocas palabras, queremos brindar un entorno en el que las personas se sientan valoradas, vistas y escuchadas, en el que las diferencias no solo se acepten sino que se celebren, y en el que nuestros asociados puedan dar lo mejor de sí mismos y ser más auténticos.

Empezamos este trabajo en serio en 2019 y, de acuerdo con nuestro compromiso de medir nuestro progreso de manera transparente y responsabilizarnos, este Informe sobre cultura, diversidad e inclusión de 2022 se centra en desarrollar ese sentido de pertenencia en Lowe's.

Estoy orgulloso del progreso que hemos logrado el año pasado. Organizamos nuestra Décima Cumbre Anual de Liderazgo de Mujeres, invitando a más de 13,000 asociados, incluyendo líderes en la India y China, a asistir a un evento virtual enfocado en desarrollar a nuestras mujeres líderes y facilitar relaciones significativas en Lowe's.

También ampliamos nuestros Grupos de Recursos Comerciales (BRG), agregando el BRG Generaciones Trabajando Juntas de Lowe's. Este BRG más nuevo tiene como objetivo crear, compartir y aprovechar experiencias y oportunidades generacionales, y eleva nuestra oferta total de BRG a ocho en los EE. UU. y cuatro en la India.

A medida que seguimos nuestro viaje para convertirnos en el empleador minorista elegido, nos enfocamos no solo en nuestros asociados actuales, sino también en la fuerza laboral del futuro. En 2022, invertimos \$9 millones en escuelas seleccionadas y programas de becas para brindar a los estudiantes tradicionalmente subrepresentados acceso a programas que pueden ayudar a crear caminos hacia el futuro empleo de Lowe's, a la vez que trabajamos para crear una base de asociados que sirva mejor a nuestros clientes.

Cada miembro del equipo de Lowe's tiene algo valioso que aportar a nuestra organización. Gracias a nuestras experiencias de vida únicas, y no a pesar de ellas, podemos brindar nuestros servicios al más alto nivel. Así es como nos convertimos en un hogar de posibilidades para nuestros asociados.

Dios los bendiga,

Marvin R. Ellison

Marvin R. Ellison
Presidente y Director Ejecutivo

ASPECTOS DESTACADOS

91% de participación

La encuesta Building Engagement and Success Together (BEST) de 2022 arrojó nuestra tasa de participación más alta (91%) y los resultados mostraron que las percepciones de inclusión han mejorado significativamente desde 2019.

→ [Más información en la página 6](#)

Programa de Educación Sin Costo de Matrícula

Se lanzó un programa de educación sin costo de matrícula para todos los asociados, que incluye instituciones y universidades históricamente afroamericanas (HBCU, por sus siglas en inglés) e instituciones al servicio de hispanos (HSI, por sus siglas en inglés).

→ [Más información en la página 6](#)

Licencia parental

Ampliamos nuestra política de licencia parental de tiempo completo para permitir cuatro semanas de licencia parental remunerada para vincular y cuidar a un niño recién nacido o recién adoptado.

→ [Más información en la página 7](#)

Programa Launchpad

Introducimos el programa Launchpad para fortalecer la cartera de nuestro talento tecnológico al mejorar sus habilidades, interactuar con líderes tecnológicos y promover sus carreras.

→ [Más información en la página 8](#)

\$9 millones

Se invirtieron \$9 millones en varias escuelas, incluyendo la Queens University of Charlotte y varias HBCU en todo el país para impulsar la movilidad ascendente de los estudiantes con poca representación y expandir la cartera de talentos de Charlotte.

→ [Más información en la página 9](#)

\$5 millones

Se lanzó Into the Blue, en donde Lowe's planea invertir \$5 millones en órdenes de compra de nuevos productos, alentando a la próxima generación de empresarios.

→ [Más información en la página 15](#)



Cumbre de Liderazgo de Mujeres

Organizamos nuestra Décima Cumbre Anual de Liderazgo de Mujeres, enfocada en ayudar a las mujeres líderes actuales y futuras a aumentar su influencia y desarrollar relaciones impactantes.

→ [Más información en la página 11](#)



Construyendo una cultura de PERTENENCIA

En Lowe's nos esforzamos por ser un empleador elegido, creando un lugar de trabajo que saque lo mejor de nuestros asociados, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. Esto empieza con el fomento de una cultura inclusiva y compasiva que acoge, respeta y valora a las personas de todos los orígenes y aprovecha la diversidad dentro del equipo de Lowe's. Al integrar estos ideales en nuestras operaciones diarias, aumentamos la participación de los asociados, atendemos mejor las necesidades de nuestros clientes y ofrecemos la experiencia de compra personalizada que esperan.

Nos enfocamos en garantizar que nuestros asociados vean a Lowe's como un “Hogar de posibilidades” con buenos trabajos, un sentido de pertenencia y un futuro prometedor. Como resultado de ello, brindamos trabajos gratificantes y atractivos para personas con todo tipo de antecedentes y niveles de experiencia, a la vez que fomentamos un lugar de trabajo en el que las personas se sientan parte de él y estén preparadas para construir el futuro que imaginan.

“Construyendo una cultura de pertenencia” es nuestro tercer Informe anual sobre cultura, diversidad e inclusión, y describe los objetivos y prioridades estratégicas de Lowe's en torno a nuestros esfuerzos en materia de cultura, diversidad e inclusión (CD&I) hasta la fecha. Nuestras áreas de interés sobre CD&I son el talento, la cultura y los negocios. Este informe abarca nuestras actividades del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, a menos que se indique lo contrario.



Estrategia de CD&I

El valor de la CD&I	5
Importancia estratégica de la CD&I para Lowe's	5
Entender las necesidades de nuestros asociados	6
Enfoque en la representación diversa	7
Actualizaciones de beneficios	7

Talento

Invertir en el talento	8
Aumentar la diversidad en nuestra cartera de talentos	8
Apoyar a la comunidad militar	10
Empoderar a las mujeres en Lowe's	10

Cultura

Empleador elegido	12
Grupos de Recursos Comerciales (BRG)	13

Negocios

Involucrar a diversos proveedores	14
Al servicio de las comunidades	15
Marketing multicultural	16

Con base en datos y enfocados en las personas

Fuerza laboral total en EE. UU. y Junta Directiva	17
Datos sobre diversidad en los EE. UU. por género	18
Datos sobre diversidad en los EE. UU. por grupo étnico	19
Conozca a nuestro equipo de liderazgo	20

Nos sentimos honrados

Premios y reconocimientos	21
---------------------------	----

El valor de la CD&I

En Lowe's, vemos la cultura, diversidad e inclusión como una ventaja competitiva y estamos trabajando para atraer más talento diverso e inclusivo a nuestra fuerza laboral.

Escuchamos activamente las necesidades de nuestras partes interesadas, incluyendo nuestros asociados y clientes, y colaboramos con ellos para crear soluciones holísticas a través de nuestras políticas, productos y esfuerzos de participación.

También nos asociamos con organizaciones líderes a fin de crear oportunidades de desarrollo para nuestros asociados, incluyendo los de las comunidades desfavorecidas.

Nos esforzamos en ser una compañía responsable a la que todo el mundo pueda recurrir. Queremos que nuestros clientes tengan una razón clara para confiarnos sus necesidades de mejora del hogar, y aspiramos a crear un entorno en el que nuestros asociados decidan dedicar su tiempo a construir una carrera.

Importancia estratégica de la CD&I para Lowe's

Abordamos la CD&I enfocándonos en tres áreas estratégicas:



TALENTO

Construir una fuerza laboral que pueda ofrecer los mejores productos y servicios a todos nuestros clientes y entender cómo satisfacer mejor sus necesidades.



CULTURA

Fomentar una cultura inclusiva que dé rienda suelta a las capacidades únicas de toda nuestra fuerza laboral para servir y apoyar a nuestros clientes y comunidades.



NEGOCIOS

Innovar para ofrecer servicios y soluciones mejores y más diversas que se traduzcan en resultados comerciales sólidos e inversiones en nuestras comunidades.





Entender las necesidades de nuestros asociados

Crear una cultura inclusiva y compasiva empieza por comprender lo que les importa a nuestros asociados y proporcionarles el apoyo que necesitan para tener éxito. Nos relacionamos con nuestros asociados a través de varios canales de escucha y conversaciones honestas con el fin de comprender mejor lo que quieren y necesitan de su lugar de trabajo para que Lowe's pueda ayudarlos a alcanzar sus objetivos profesionales. Trabajamos duro para identificar y crear oportunidades significativas en todos los niveles de nuestra organización, y para crear un espacio en el cual nuestros asociados sean su mejor y más auténtica versión.

Para entender mejor lo que les importa a nuestros asociados, realizamos una encuesta anual de compromiso llamada BEST. La encuesta está diseñada para comprender mejor las experiencias cotidianas de nuestros asociados. Impulsada por líderes que promueven el valor de brindar comentarios honestos, en 2022 la encuesta BEST arrojó nuestra tasa de participación más alta (91%). Con la excepción de un pico en 2020, el compromiso de los asociados se ha mantenido relativamente estable desde 2019. Los resultados también demuestran que las percepciones de inclusión han mejorado significativamente desde 2019. Los asociados de todos los grupos son más positivos acerca de ver comportamientos inclusivos dentro de sus equipos y la empresa. Uno de los objetivos de nuestra encuesta BEST es comprender mejor cómo aumentar el sentido de pertenencia de nuestros asociados al crear un lugar de trabajo en el que se sientan orgullosos de trabajar y al que les entusiasme contribuir. El desarrollo y la promoción de estos sentimientos positivos en el trabajo ayudan a nuestros asociados a dar lo mejor de sí mismos y, a su vez, a proporcionar el mejor servicio al cliente, ya que están comprometidos con su propio éxito, el éxito del cliente y el éxito de Lowe's en su conjunto. Con base en las respuestas

de este año, utilizamos los comentarios de la encuesta para realizar mejoras en una amplia gama de áreas que mejoran la experiencia de los asociados. Estos cambios incluyen nuestra educación sin costo de matrícula, nuestra nueva plataforma de reconocimiento de asociados inVESTed e inversiones significativas en compensación de asociados, incluyendo aumentos de salario base y bonos discrecionales.

Además de la encuesta BEST, realizamos encuestas de pulso. Las encuestas de pulso se administran a grupos de asociados pequeños en todas nuestras operaciones para identificar con rapidez problemas concretos u oportunidades de mejora en lugares específicos. Nuestra intención con las encuestas BEST y las de pulso es conocer más a fondo lo que nuestros asociados valoran de un lugar de trabajo y cómo Lowe's puede crear un entorno de trabajo que satisfaga esas necesidades y sea un empleador de preferencia.

Trabajamos duro para identificar y crear oportunidades significativas en todos los niveles de nuestra organización, y para crear un espacio en el cual nuestros asociados sean su mejor y más auténtica versión.

Enfoque en la representación diversa

En toda la empresa, Lowe's se enfoca en crear equipos que satisfagan mejor las necesidades de los clientes y las comunidades a las que servimos, y trabajamos para comprender los desafíos que enfrentan nuestras comunidades y asociados, que son la clave de nuestro éxito continuo.

Seguimos esforzándonos por mejorar la representación de la diversidad en toda nuestra organización, desarrollar productos y servicios inclusivos que cubran las carencias del mercado y formar asociaciones estratégicas para ampliar estos esfuerzos.

Un principio clave en nuestros esfuerzos es honrar y apoyar a nuestro equipo en la India al trabajar con socios con experiencia y conocimientos locales, lo cual brinda a Lowe's valiosos conocimientos que guían el diseño y la entrega de nuestras iniciativas de CD&I a nivel global.

Actualizaciones de beneficios

A medida que los nuevos asociados se incorporan a Lowe's, adoptamos medidas para comprender y adaptar las expectativas de la fuerza laboral multigeneracional de hoy, de modo que podamos ofrecerles beneficios atractivos, integrales y competitivos y oportunidades de crecimiento personalizadas. Revisamos de forma regular nuestras ofertas de beneficios inclusivos y hacemos mejoras cuando corresponde. En 2022, ampliamos nuestra política de licencia parental de tiempo completo para permitir cuatro semanas de licencia parental remunerada para vincular y cuidar a un niño recién nacido o recién adoptado. Además, lanzamos nuestro programa educativo sin costo de matrícula para todos los asociados, que incluye HBCU y HSI. Finalmente, en 2023, planeamos expandir nuestros beneficios de salud mental para todos los asociados a través de nuestro programa de asistencia al empleado y aumentar las sesiones de cinco a diez por edición por año para todos los asociados.



Invertir en el **ALENTO**

Comprendemos y valoramos el poder de decisión que se deriva de un equipo verdaderamente diverso en el que se escuchan y respetan las perspectivas diferentes, y nos esforzamos por aportar estas fortalezas a todas las áreas de nuestras operaciones. Como parte de nuestros esfuerzos para elevar las voces diversas en nuestra fuerza laboral, ofrecemos capacitación sobre prejuicios inconscientes, así como capacitación sobre competencias culturales impartida por los socios de GlobeSmart, todo lo cual ayudará a los equipos a comprender mejor los diversos estilos de trabajo, aumentando la colaboración y la productividad.

En 2022, para fortalecer nuestra cartera de talento tecnológico, empezamos el programa Launchpad, una oportunidad de rotación diseñada para ayudar a los tecnólogos emergentes a fortalecer sus habilidades tecnológicas, relacionarse con líderes tecnológicos y aprender más sobre la cultura de Lowe's a la vez que avanzan en su carrera. Este programa brinda empleo de tiempo completo a los candidatos y elimina la barrera de un título universitario como calificación, brindando oportunidades de mejora de habilidades a las personas desfavorecidas y mejorando la diversidad del equipo de tecnología de Lowe's.

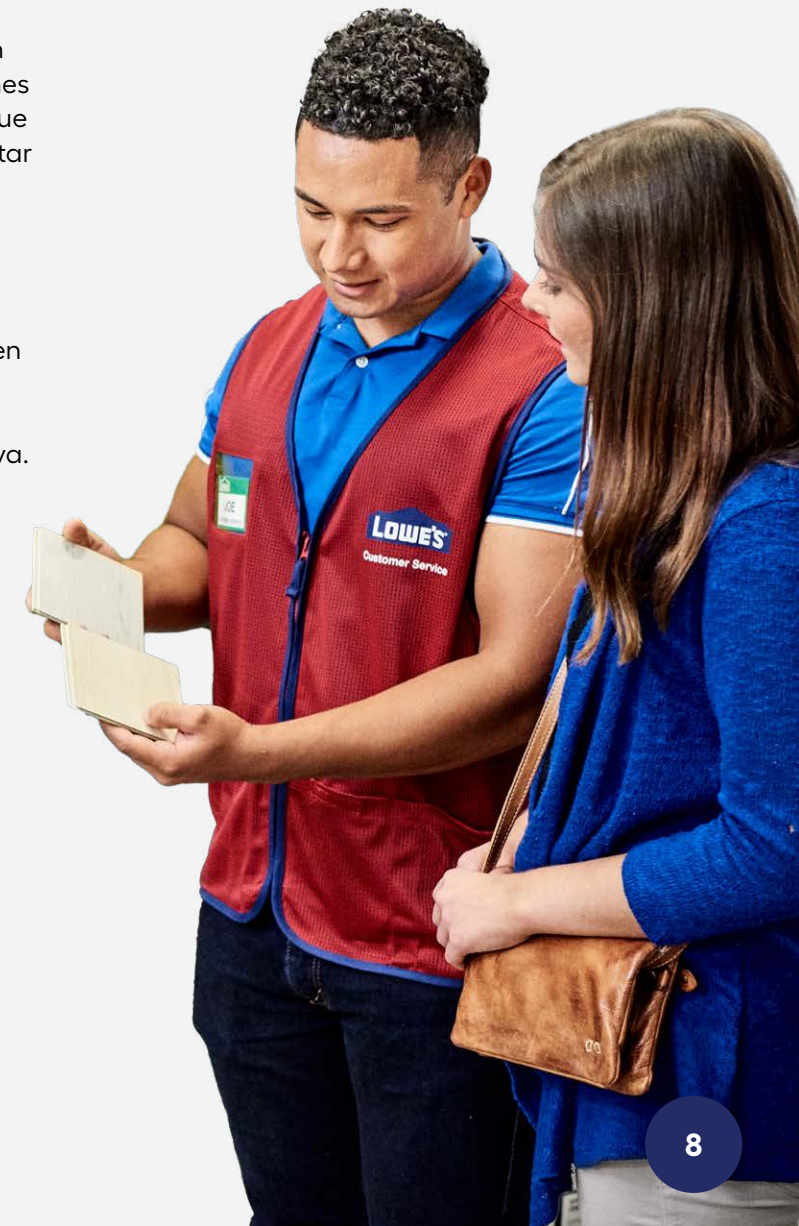
Aumentar la diversidad en nuestra cartera de talentos

Para aumentar la representación diversa y desarrollar una cartera diversa de talento, Lowe's colabora con organizaciones socias clave para brindar becas y capacitación en liderazgo a comunidades desfavorecidas. Buscamos de forma proactiva crear relaciones mutuamente beneficiosas entre comunidades, industrias y dentro de organizaciones que se alineen y nos ayuden a trabajar hacia nuestra visión de crear talento diverso, fomentar una cultura inclusiva e impulsar los resultados comerciales.

En los Estados Unidos, trabajamos con institutos y universidades históricamente afroamericanas (HBCU) y con otras instituciones educativas enfocadas en las minorías para ofrecer becas a estudiantes con alto potencial de comunidades desfavorecidas que desean seguir educándose. En 2022, nuestras becas se otorgaron principalmente en colaboración con United Negro College Fund (UNCF), Thurgood Marshall College Fund (TMCf), Hispanic Scholarship Fund (HSF) y Executive Leadership Council (ELC) con un enfoque de llegar a los estudiantes en una etapa más temprana de su carrera educativa. Nuestro objetivo con nuestros programas de pasantías es ayudar a proporcionar a Lowe's un grupo de talentos capacitados y diversos para satisfacer las necesidades de la organización. Para ayudar a aumentar las tasas de conversión de pasantes en empleados de tiempo completo, nos involucramos con estudiantes de alto potencial en una etapa más temprana de su educación para promover el conocimiento de las ventajas de trabajar con Lowe's.

Asimismo, en 2023, planeamos aprovechar nuestros Grupos de Recursos Comerciales (BRG) en nuestros esfuerzos de reclutamiento. Participarán en ferias de trabajo para abordar los beneficios de los BRG, de cómo nuestra cultura es un diferenciador y ofrecerán entrevistas en el lugar a candidatos prometedores para promover la inscripción en pasantías que los llevarán a un empleo de tiempo completo.

Además, somos uno de los socios fundadores de la coalición OneTen, que se ha comprometido a incorporar a un millón de afroamericanos en los próximos diez años a través de la contratación, ascenso y promoción de personas de raza negra que no tengan un título de cuatro años en carreras de sustento familiar.



En la India, tenemos varios programas y asociaciones para apoyar la diversidad en el lugar de trabajo, incluyendo tutorías para nuestras mujeres de alto rendimiento y asociaciones con EnAble India, la cual es una organización sin fines de lucro enfocada en crear independencia económica y dignidad para las personas con discapacidades. Además, organizaciones como HerKey (anteriormente JobsForHer), la plataforma profesional más grande de la India para acelerar las carreras de las mujeres, y Avtar, la principal firma de soluciones de Diversidad, Equidad e Inclusión de la India, respaldan nuestro trabajo con encuestas y contrataciones que fortalecen nuestro camino hacia la diversidad.

También enviamos líderes selectos a programas de desarrollo de liderazgo ofrecidos por nuestros socios externos, que se enfocan en desarrollar líderes de diversas comunidades. Estos programas de desarrollo permiten que nuestros asociados reciban tutoría, recursos y oportunidades de establecer contactos para fomentar mejor sus habilidades de liderazgo y prepararlos para futuras oportunidades profesionales. Estas organizaciones incluyen el Executive Leadership Council (ELC), Linkage, la Asociación Hispana de Responsabilidad Corporativa (HACR), Leadership Education for Asian Pacifics (LEAP) y NextUp. Ha habido una asociación de larga data con estas organizaciones que, combinada con nuestras otras asociaciones de talento, ilustra nuestro compromiso de trabajar con personas diversas en todos los niveles de nuestro negocio. Con el fin de profundizar este compromiso, nos estamos comunicando con posibles pasantes en una etapa más temprana de su viaje educativo. Este año, lanzamos la Beca Líderes Emergentes Marvin R. Ellison a través del Executive Leadership Council. Esta beca se otorga a seis estudiantes universitarios negros de alto rendimiento inscritos en una universidad acreditada de cuatro años que buscan un título en negocios, tecnología o gestión de la cadena de suministro, y está abierta a estudiantes de segundo año. El programa facilita a los estudiantes oportunidades de establecer contactos y de tutoría con líderes senior y busca prepararlos para futuras pasantías y oportunidades profesionales en Lowe's.

En 2022, a través de una serie de asociaciones únicas, Lowe's invirtió \$9 millones en escuelas y programas de becas para brindar vías de acceso al empleo en Lowe's a los estudiantes tradicionalmente subrepresentados.

A través de estas asociaciones, estamos fortaleciendo nuestra cartera de futuros talentos y construyendo una fuerza laboral que puede apoyar a todos nuestros clientes y comprender cómo satisfacer plenamente sus necesidades. Las escuelas que apoyamos incluyen la North Carolina Central University, Paul Quinn College, Sampson Community College, Tennessee State University y Queens University of Charlotte.

Como parte de estas inversiones, ofrecimos \$2.5 millones a Queens University of Charlotte para impulsar la movilidad ascendente de los estudiantes de preparatoria del área. Charlotte Talent Initiative (CTI), una asociación recientemente establecida entre organizaciones en el condado de Mecklenburg y Queens University of Charlotte, tendrá como objetivo expandir la cartera de talento de Charlotte al nivelar el campo de juego para los graduados de escuelas preparatorias locales con desventajas socioeconómicas. A través de nuestra inversión en CTI, estamos creando carteras de talentos de graduados universitarios diversos y talentosos para contribuir a las necesidades organizacionales más apremiantes de Lowe's. Nuestra inversión proporcionará becas de matrícula completa para estudiantes en la cohorte de Lowe's. La primera cohorte de 10 estudiantes empezó en el otoño de 2022. A lo largo del semestre académico, la cohorte recibió desarrollo profesional en el campus de parte de líderes senior, se les asignaron mentores con controles regulares y ahora son elegibles para pasantías en Lowe's.



TRACK TO THE TRADES

Para 2030, se espera que la brecha de oficios calificados alcance un récord de 3 millones de puestos de trabajo vacantes. En 2018, Lowe's lanzó Track to the Trades para ayudar a mitigar la brecha y demostrar nuestro compromiso de construir la próxima generación de profesionales de oficios calificados. El programa ofrece a los asociados de Lowe's educación sin costo de matrícula en oficios especializados como carpintería, plomería, electricidad, calefacción, ventilación y aire acondicionado o reparación de electrodomésticos y una vía para el crecimiento profesional a la vez que brinda una red de nuevos talentos a los profesionales de oficios especializados existentes. Los graduados tienen la oportunidad de ser colocados en preaprendizaje de tiempo completo en la red de contratistas a nivel nacional de Lowe's o continuar su crecimiento dentro de Lowe's.

En 2022, ampliamos el programa para incluir una elegibilidad más temprana, así como más capacidad, vías y opciones de colocación. Ahora ofrecemos educación en línea a su propio ritmo con experiencia práctica a través de simulaciones y un plan de estudios impartido por profesionales que se alinea con los estándares y certificaciones de la industria. Desde que empezó el programa, se han inscrito 4,500 asociados y se han graduado más de 1,300 asociados.

Apoyar a la comunidad militar

Valoramos el duro trabajo y los sacrificios que los veteranos y los cónyuges de militares hacen cada día y las perspectivas únicas que aportan al equipo de Lowe's. Nos asociamos con el Departamento de Defensa para ofrecer programas de becas SkillBridge que brindan capacitación de transición esencial para los miembros del servicio militar en la fuerza laboral civil. Debido a nuestro éxito, hemos podido expandir nuestras ofertas a nivel nacional para incluir tiendas, cadena de suministro, tecnología y roles corporativos. Lowe's también permite a los miembros del servicio la transición a cualquier ubicación viable de Lowe's en los Estados Unidos. En el futuro, planeamos mejorar y agilizar la transición de los veteranos del ejército a nuestros programas de trabajo.

En 2021, modificamos nuestra política de traslados de cónyuges militares para ayudar a las familias militares a gestionar los traslados por despliegue y los desafíos asociados a ellos. Cuando los hombres y mujeres en servicio activo reciben cambios de destino permanentes, pueden verse obligados a desplazarse por todo Estados Unidos y, a su vez, desarraigar a sus familias. Esta política pretende ayudar a mitigar los retos que puede suponer el traslado, permitiendo a los cónyuges de militares trasladarse entre tiendas, si su pareja fue trasladada permanentemente. Gracias a esta política, los asociados pueden trasladarse entre tiendas manteniendo su misma función o una alternativa adecuada al mismo nivel.



Empoderar a las mujeres en Lowe's

Nuestra estrategia para empoderar a las mujeres se enfoca en contratar, retener, desarrollar y promover a las mujeres y celebrarlas en cada etapa de su viaje. Nos comprometemos a identificar y eliminar obstáculos y brindar oportunidades profesionales a todos nuestros asociados, incluyendo las mujeres. Una de las formas de hacerlo es aprovechando nuestros datos internos de recursos humanos para comprender la demografía y la interseccionalidad de nuestro equipo, lo que nos permite identificar las oportunidades de contratación y desarrollo de las mujeres para su ascenso.

Además, nuestro BRG Mujeres Empoderadas sigue apoyando a las mujeres de Lowe's al ofrecerles la oportunidad de colaborar, establecer contactos y debatir temas importantes. Mujeres Empoderadas es el BRG más grande de Lowe's en cuanto a número de miembros, y acoge a ponentes invitados, eventos para establecer contactos, círculos de mentoría y otras oportunidades de desarrollo para crear habilidades de liderazgo para que las mujeres tengan éxito en su lugar de trabajo.

Liberar el potencial de las mujeres en todos los niveles organizacionales a través del desarrollo de liderazgo, oportunidades de mejora de habilidades y eventos de establecimiento de contactos que se enfocan en el desarrollo es importante para nuestro éxito continuo. Lowe's se compromete a ofrecer programas de liderazgo y se asoció con Linkage para enviar a altas gerentes y directoras con alto potencial al Women in Leadership Institute. Durante esa experiencia de desarrollo de cuatro días, las participantes aprendieron de los ponentes principales, talleres, colegas y capacitadores sobre cómo manejar los desafíos más comunes a los que se enfrentan las mujeres cuando intentan avanzar en sus carreras. También tenemos un grupo de afinidad llamado Women in Tech para ayudar a desarrollar mujeres líderes en el espacio tecnológico. Este grupo se enfoca en el desarrollo profesional, proporcionando recursos y oportunidades de tutoría.

En 2022, organizamos nuestra Décima Cumbre Anual de Liderazgo de Mujeres, enfocada en ayudar a las mujeres líderes actuales y futuras a aumentar su influencia, desarrollar relaciones influyentes y utilizar sus conocimientos y liderazgo para encaminar a Lowe's hacia el futuro. La audiencia de la cumbre de este año se amplió a todas las mujeres gerentes, líderes de tiendas, líderes masculinos, supervisores de departamento, gerentes de cadena de suministro y asistentes de gerentes de tiendas.

Una mayor audiencia dio lugar a que haya más de 13,000 participantes, superando con creces la asistencia del año anterior, y mejoró los aspectos de la cumbre relacionados con el establecimiento de contactos, la creación de comunidades y el intercambio de conocimientos.



Celebrando a las mujeres en la India

Nuestros esfuerzos de diversidad e inclusión en la India se enfocan en gran medida en atraer, desarrollar y retener a las mujeres. Nuestro objetivo es construir una fuerza laboral altamente comprometida, diversa y orientada a un propósito y aumentar los esfuerzos de diversidad e inclusión para lograr un amplio impacto comercial. A continuación se presentan algunos de los programas que utilizamos para promover a las mujeres en la India.

Hágalo por usted misma:

Una oportunidad única para las mujeres profesionales que se encuentran en una pausa y buscan reiniciar su carrera. Este programa brinda una reintegración profesional y una oportunidad de pasantía para las candidatas seleccionadas junto con la posibilidad de ser contratadas a tiempo completo en Lowe's India. Dieciocho mujeres de nuestras dos primeras cohortes se han unido a nuestro equipo a tiempo completo.

Desarrollo de las Mujeres Ingenieras:

En la India, estamos invirtiendo en nuestras asociadas, como parte de los esfuerzos que estamos haciendo para incluir y promover a las mujeres hacia puestos gerenciales. En 2021, presentamos el programa Desarrollo de las Mujeres Ingenieras (DEW). Este programa tiene como objetivo capacitar y mejorar las habilidades de mujeres con alto potencial en tecnología y prepararlas para puestos gerenciales. Hasta la fecha, ha habido más de 18 asociadas activas que han pasado por el programa con una tasa de éxito del 50%. Estamos buscando lanzar la segunda cohorte de DEW en 2023.

Traerla de vuelta:

Tiene como objetivo apoyar a las madres en sus carreras en Lowe's India. Abordamos esta fase importante atendiendo las necesidades específicas de las madres, ofreciéndoles apoyo antes de la maternidad, durante el permiso de maternidad y a lo largo de su reintegración tras la misma.

Círculos de mujeres:

Un espacio seguro para que todas las mujeres se reúnan para compartir sus historias de vida, experiencias profesionales y expresar sus emociones en un entorno seguro y sin prejuicios. Nuestro objetivo es permitir y brindar apoyo a las mujeres para que desbloqueen todo su potencial y alcancen sus objetivos profesionales y de vida. Esto ayuda a crear un sentido de pertenencia dentro de la comunidad de Lowe's India y crea una cartera de liderazgo femenino.

CULTURA

En Lowe's la creación de una cultura en la que sacamos lo mejor de cada uno es una prioridad absoluta. Valoramos las diversas habilidades y experiencias que nuestros asociados aportan al lugar de trabajo. Al mismo tiempo, nos esforzamos por ser una organización inclusiva en la que nuestros asociados se sientan respetados, parte de un equipo y puedan contribuir y ser su versión más auténtica. Buscamos asociados que tengan una formación y aptitudes diversas, que estén orientados al trabajo en equipo, que estén motivados y sean buenos comunicadores, y trabajamos con ellos para identificar las funciones que mejor se adaptan a sus objetivos profesionales. Esta colaboración ayuda a crear un entorno de trabajo atractivo y enfocado en el equipo que sirve tanto a nuestros asociados como a nuestros clientes. Esta cultura, construida por los comportamientos básicos de enfocarnos en los clientes, ofrecer resultados, tomar medidas, mostrar valor y aprender continuamente, ayuda a impulsar nuestro éxito.



Empleador elegido

En Lowe's, nos esforzamos por ser un empleador elegido al crear un lugar de trabajo que saque lo mejor de nuestros asociados, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. Esto empieza con el fomento de una cultura inclusiva y compasiva que acepta, respeta y valora a las personas de todos los orígenes y habilidades. Para crear esta cultura, debemos escuchar y responder significativamente a los desafíos, necesidades y ambiciones de nuestros asociados. Para hacerlo, hemos establecido canales de escucha para recopilar comentarios y opiniones de los asociados sobre cómo operamos. Estos datos luego se utilizan para informar las estrategias de retención y las decisiones relacionadas con recursos humanos y proporcionar valor a nuestros asociados. Un ejemplo de estos canales de escucha es la Encuesta de Salida, lanzada en 2022, para los asociados de tiendas, corporativos y de la cadena de suministro con el fin de recopilar información sobre por qué los asociados pueden optar por dejar la organización. Hemos podido identificar tendencias y seguiremos perfeccionando la encuesta para identificar con mayor precisión las razones por las que los asociados están dejando la organización y aprovecharemos los datos a medida que sigamos construyendo para ser un empleador elegido.

Lowe's anunció \$170 millones adicionales en los salarios de nuestros asociados por hora de las tiendas y del Equipo de Servicio de Merchandising (MST). Esto resultó en un aumento en la tarifa base de pago para muchos de nuestros asociados de tienda de primera línea.

Grupos de Recursos Comerciales

Nuestra estrategia de empleador elegido se enfoca en crear buenos empleos, un sentido de pertenencia y un futuro prometedor. Construir una cultura de pertenencia significa escuchar las perspectivas de nuestros asociados y alentar un entorno en el que se puedan debatir nuevas ideas de forma abierta y respetuosa. Ante todo, nuestros BRG sirven como un recurso para el negocio al brindar oportunidades de aprendizaje, comunidad y apoyo. Nuestros BRG también proporcionan una red para los asociados interesados en promover iniciativas de diversidad, planificación de la contratación y soluciones innovadoras, con el fin de ayudar a marcar la diferencia en nuestra empresa y en las comunidades a las que servimos. A través de la educación, la celebración y la acción, nuestros BRG están apoyando los esfuerzos que realizamos en apoyar la diversidad e inclusión en Lowe's.

Estos grupos dan a nuestros asociados la oportunidad de colaborar con personas de diversos orígenes y experiencias, además de reforzar nuestros valores y aspiraciones. En 2022, agregamos nuestro BRG multigeneracional, Generaciones, en la India, que se dedica a desarrollar la comprensión entre las generaciones. Esto eleva nuestra oferta total a ocho BRG en los EE. UU. y cuatro en la India, con planes para proporcionar más recursos y ampliar el alcance y el impacto de cada uno.



El BRG ABLE de Lowe's trabaja para crear una cultura inclusiva e inspiradora que empodere y posibilite a las personas de TODAS las capacidades, y para convertirse en un empleador elegido mediante la construcción de un entorno que cree oportunidades para TODOS.



El BRG Asia Pacífico de Lowe's educa, empodera e involucra a los clientes y asociados a la vez que impulsa la concientización, comprensión y aceptación de nuestra diversa comunidad asiática del Pacífico a través del poder de la inclusión.



El BRG Afroamericanos de Lowe's educa con valentía y sin reparos a los demás y elimina las barreras para unir a los asociados a través de la inclusión, a la vez que promueve el valor del talento afroamericano entre nuestros clientes, nuestros asociados y las comunidades a las que servimos.



El BRG Generaciones Trabajando Juntas de Lowe's fomenta una cultura imparcial en nuestro lugar de trabajo y comunidades mediante la creación, el intercambio y la adopción de experiencias y oportunidades generacionales. Somos todos. Empoderamos a todas las generaciones a través de la educación y las experiencias que respetan el valor de todos.



El BRG Latino de Lowe's se esfuerza por fomentar una cultura que celebre la inclusión y hacer de Lowe's el destino preferido para los asociados, candidatos y clientes latinos.



El BRG Orgullo de Lowe's se enorgullece de promover el valor de la inclusión del género y la identidad sexual a través de la defensa, educación y eliminación de barreras para permitir que nuestra comunidad prospere.



El BRG Veteranos de Lowe's fomenta una cultura de comunidad que acoge nuestro rico linaje militar, inspira el compromiso y honra el servicio de los veteranos y de quienes los apoyan.



El BRG Mujeres Empoderadas de Lowe's trabaja para ayudar a las mujeres a alcanzar su máximo potencial dentro y fuera de Lowe's, creando una cultura que apoye el desarrollo, la retención y la promoción de las mujeres de todos los niveles y orígenes.

NEGOCIOS

Lowe's se esfuerza de forma continua por mejorar nuestra oferta de productos y servicios para satisfacer las necesidades únicas de nuestros clientes de todos los orígenes, lo que se traduce en mejores resultados comerciales e inversiones para nuestras comunidades. Buscamos proveedores pequeños y diversos, siempre que sea posible, y nos asociamos con ellos para garantizar que nuestras estanterías ofrezcan a nuestros clientes los productos y servicios que necesitan y desean, a la vez que les damos acceso a los productos de mejora del hogar más innovadores del mercado.

También somos un socio limitado en el fondo Project Black de Ariel Alternatives, cuyo objetivo es crear y ampliar empresas sostenibles propiedad de minorías, posicionándolas como proveedores líderes de empresas de la lista Fortune 500.



Involucrar a diversos proveedores

Nuestro equipo de diversidad de proveedores trabaja con diligencia a fin de identificar proveedores potenciales para oportunidades directas e indirectas, lo que resulta en una mayor inclusión de proveedores pequeños y diversos en toda la cadena de suministro de Lowe's. Trabajamos con proveedores seleccionados para alinear las necesidades de Lowe's con sus capacidades y evaluar la posibilidad de una asociación para lograr metas mutuamente beneficiosas. Seguimos mejorando nuestro proceso para recopilar y analizar los datos de los proveedores y establecemos líneas de base para comprender mejor las capacidades de cada proveedor e identificar oportunidades de mejora.

Para alinear nuestros esfuerzos en materia de diversidad de proveedores con las normas y las mejores prácticas de la industria, nos unimos a organizaciones que defienden a los proveedores y empresarios diversos y les ayudan a hacer crecer sus negocios. Somos un reconocido aliado corporativo de la Asociación Nacional de Empresas Propiedad

de Veteranos (National Veteran-Owned Business Association, NaVOBA) y también somos miembros del Consejo Nacional Empresarial de Empresas de Mujeres (Women's Business Enterprise National Council, WBENC), una importante organización sin fines de lucro dedicada a ayudar a las empresas propiedad de mujeres a prosperar.

Por segundo año, Lowe's colaboró con WBENC en el programa Women Owned in Retail, un programa de educación y divulgación diseñado para ayudar a las empresas propiedad de mujeres en el sector de bienes de consumo y con ingresos anuales inferiores a \$250,000, para que crezcan y prosperen en el espacio minorista. Lowe's organizó una serie de Accelerator Sessions, en las que se trataron temas como el marketing, la importancia del poder adquisitivo de los compradores habituales, el embalaje, la ampliación de la empresa y las matemáticas en el sector minorista. El programa Women Owned in Retail está abierto a todas las empresas propiedad de mujeres con productos de consumo y se realiza todos los años en septiembre.

APOYANDO A DIVERSOS PROVEEDORES

Otras organizaciones con las que colaboramos incluyen el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores de Minorías (NMSDC), Veterans In Business Network (VIB), Disability:IN y la Cámara Nacional de Comercio LGBT (NGLCC). Cada una de estas organizaciones defiende, educa y pone en contacto a diversos proveedores con las oportunidades de compra de las empresas. Estas asociaciones nos ayudan a llegar a nuevos y diversos proveedores y a realizar colaboraciones significativas al aprovechar las mejores prácticas, lo que beneficia tanto a nuestros socios como a los resultados comerciales de Lowe's.

Más recientemente, nos asociamos con la U.S. Black Chambers Inc. (USBC) y esperamos apoyar su misión de desarrollar y hacer crecer los negocios de propiedad de afroamericanos a la vez que amplían la oportunidad de aprovechar la posible certificación y los recursos gratuitos para los proveedores de Lowe's que califican como propiedad de minorías y negros.

Al servicio de las comunidades

Servir a nuestras comunidades incluye escuchar las necesidades de nuestros clientes para crear nuevos productos y servicios que cubran las carencias del mercado y mejoren la vida de nuestros clientes, incluyendo los que pueden vivir en comunidades desfavorecidas. Seguimos apoyando el programa Vivienda Habitable de Lowe's, dedicado a brindar soluciones totales a propietarios y asociados discapacitados y ancianos, y en 2022 recibimos de parte de Disability:IN el premio Innovador del Año en el Mercado por nuestros esfuerzos.

El programa ofrece un centro en línea y un número de teléfono gratuito que ofrecen información a los clientes sobre los productos que existen para hacer sus viviendas más seguras y accesibles, como elevadores de sillas, rampas para sillas de ruedas, bañeras con acceso directo y otros productos. También ofrece proveedores de productos y servicios de instalación, para una verdadera experiencia de compra única. Además, el programa Vivienda Habitable de Lowe's trabaja junto a nuestro BRG ABLE en el desarrollo de sus servicios y ofrece descuentos a los asociados que quieran mejorar sus propios hogares.

En 2022, Lowe's lanzó Into the Blue. Este evento presencial de presentación de productos incluye sesiones de trabajo, oportunidades de establecer contactos y recursos de proveedores para empresarios que intentan colocar sus productos en los estantes de Lowe's. Con aproximadamente 1,400 personas y equipos participando en la presentación de productos, Lowe's planea invertir \$5 millones en órdenes de compra de nuevos productos que servirán a nuestros clientes y comunidades a la vez que alientan a la próxima generación de empresarios.

LOWE'S AYUDA A LAS EMPRESAS PROPIEDAD DE MUJERES A RECUPERARSE DESPUÉS DE UN ROBO

Una pequeña empresa propiedad de mujeres en Charlotte llamada Two Chicks Investments fue reconocida por NextDoor 100 como una de las 100 empresas en todo el país que se esfuerzan por difundir alegría, ofrecer ayuda y unir a las comunidades. Poco después del reconocimiento, la tienda sufrió un robo y el negocio tuvo que detenerse. Tras conocer la situación, Lowe's les ofreció donaciones para ayudar a reponer sus artículos robados y reanudar su negocio.



Marketing multicultural

En Lowe's, reconocemos que un componente clave de nuestro crecimiento son nuestras audiencias multiculturales. Es por esa razón que nuestra estrategia de marketing ha ido evolucionando para reconocer, honrar y conectarse con diferentes culturas y etnias donde sea que hagamos negocios. Nuestros esfuerzos de marketing multicultural se centran en los medios y las asociaciones, las integraciones creativas y multiculturales, la participación de la comunidad y los momentos culturales. En 2021, Lowe's se convirtió en socio cliente fundador de un consorcio intersectorial creado por Publicis llamado Once & For All Coalition. La coalición busca establecer inversiones en medios dirigidos y de propiedad de minorías, desarrollar creadores, contenido y medios de minorías y avanzar en los requisitos de infraestructura sostenible y las mejores prácticas.

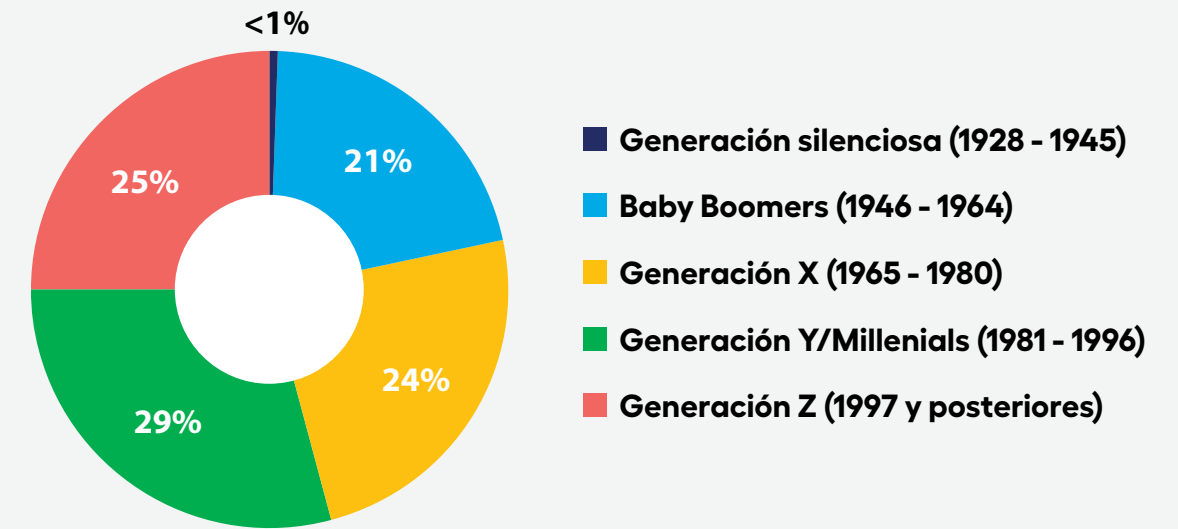
En el futuro, planeamos aumentar nuestros esfuerzos con la comunidad latina e involucrar a más profesionales de mejoras para el hogar en nuestro programa Lowe's MVPs Pro Rewards and Partnership. Y seguiremos llegando y atrayendo nuevos clientes hispanos y negros del bricolaje a través de campañas diversas e inclusivas que hablan a una nación multicultural. Estas iniciativas demuestran el compromiso de Lowe's con las comunidades en las que vivimos y servimos.



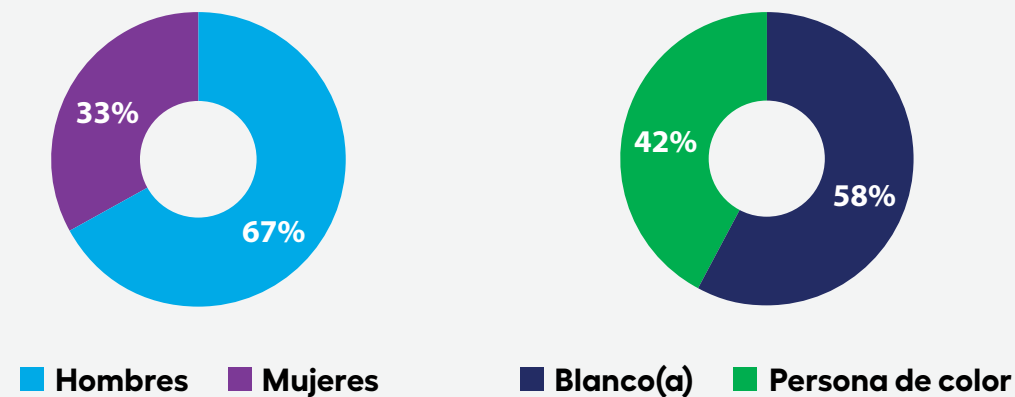
Fuerza laboral total en EE. UU. por grupo étnico en 2022



Fuerza laboral total en EE. UU. por generación en 2022



Junta Directiva 2022



Recursos:

[Datos del EEO-1 de Lowe's¹](#)

[Análisis de brecha salarial de Lowe's¹](#)

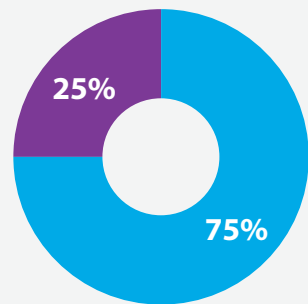
¹Enlaces al informe más reciente.



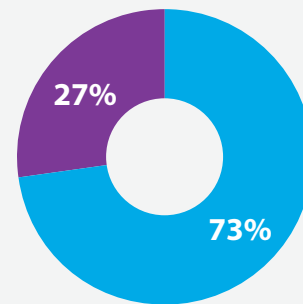
2022

Hombres Mujeres

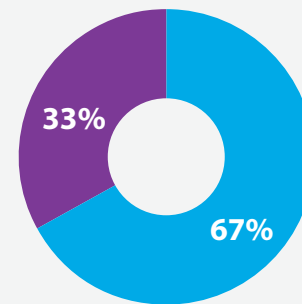
Funcionarios ejecutivos
(Incluyendo el Director Ejecutivo)



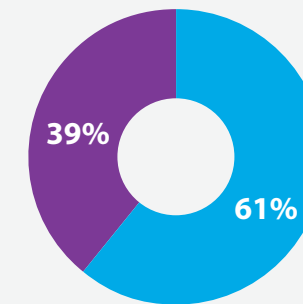
Funcionarios



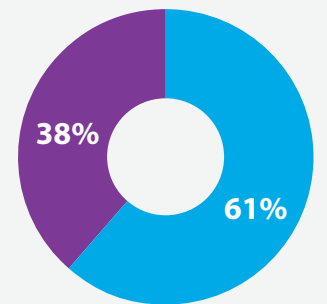
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



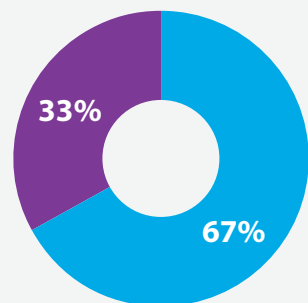
Total de la fuerza laboral



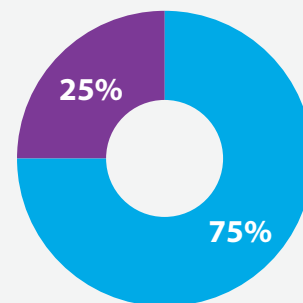
2021

Hombres Mujeres

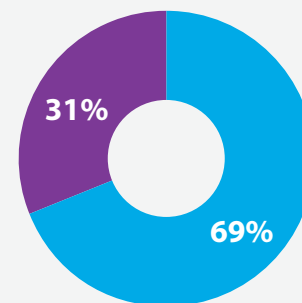
Funcionarios ejecutivos
(Incluyendo el Director Ejecutivo)



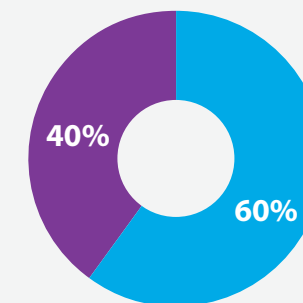
Funcionarios



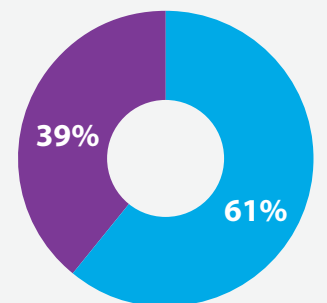
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



Total de la fuerza laboral

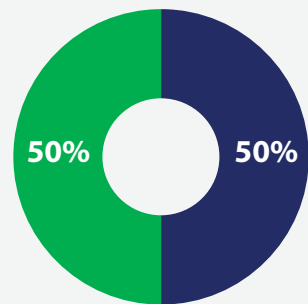


*Los asociados que no se identificaron se incluyeron en los totales, pero no se asignaron a una categoría específica. Esto resultó en que algunas subcategorías no alcanzaran el 100%.

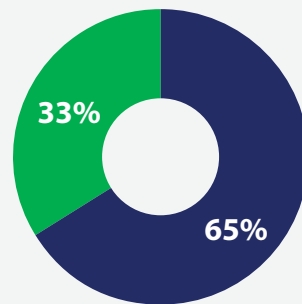
2022

■ Blanco(a) ■ Persona de color

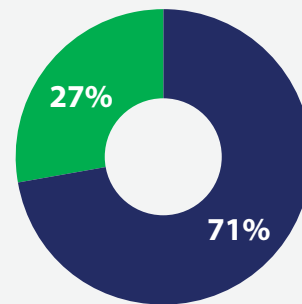
Funcionarios ejecutivos
(Incluyendo el Director Ejecutivo)



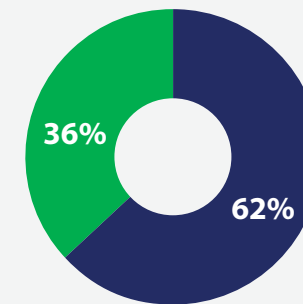
Funcionarios



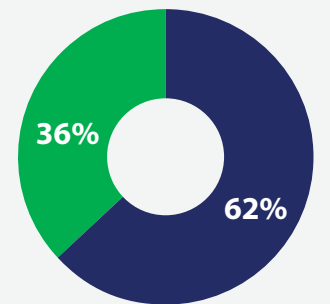
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



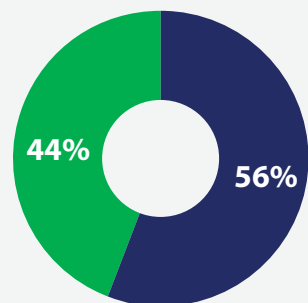
Total de la fuerza laboral



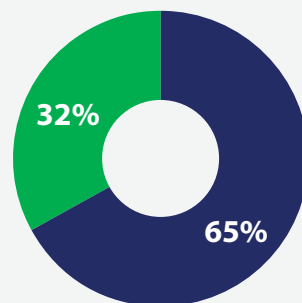
2021

■ Blanco(a) ■ Persona de color

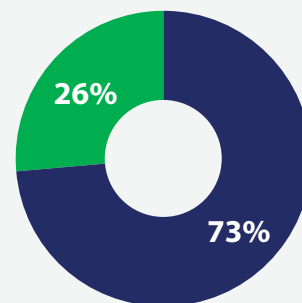
Funcionarios ejecutivos
(Incluyendo el Director Ejecutivo)



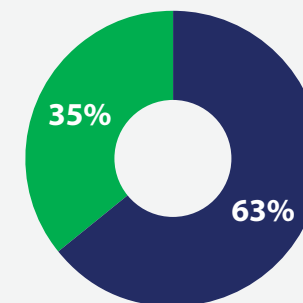
Funcionarios



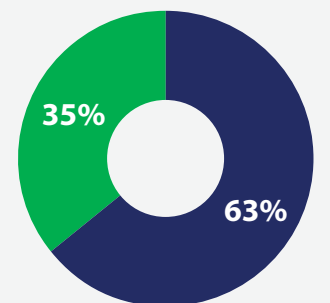
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



Total de la fuerza laboral



*Los asociados que no se identificaron se incluyeron en los totales, pero no se asignaron a una categoría específica. Esto resultó en que algunas subcategorías no alcanzaran el 100%.



MARVIN R. ELLISON
Presidente y Director General



BILL BOLTZ
EVP, Merchandising



JANICE M. DUPRÉ
EVP, Recursos Humanos



DONALD E. FRIESON
EVP, Cadena de Suministro



SEEMANTINI GODBOLE
EVP, Directora Digital y
de Información



BILL MCCANLESS*
EVP, Consejero General y
Secretario Corporativo



JOSEPH M. MCFARLAND III
EVP, Tiendas



BRANDON J. SINK
EVP, Director Financiero

*Bill McCanless se jubiló en mayo de 2023 y fue reemplazado por Juliette Pryor, nuestra nueva Directora Legal.

Nos sentimos honrados de ser reconocidos por las principales voces en el espacio de la diversidad y la inclusión.



Mejores Lugares para Trabajar en 2022,
The Charlotte Observer



Mejor Lugar Nacional para Trabajar por la
Inclusión de la Discapacidad e Innovador
del Año en el Mercado 2022, Disability:IN



Empleador reconocido por los
índices VETS de 2022



Consortio Nacional por la Inclusión
Comercial 2022, Top 50 Best-of-the-Best,
Corporaciones por la Inclusión; Premio a la
Iniciativa o Programa del Año



Premio a la Empresa del Año en Diversidad,
Equidad e Inclusión 2022 por Store Brands y WISE



Premio a las Mejores Corporaciones
para Veteranos de 2022



Mejores Lugares para Trabajar por la
Igualdad LGBTQ, de Human Rights
Campaign, 2022



Lista de las empresas más
admiradas del mundo, de *Fortune*,
2022 - Top 50



Premios a los Empleadores Comprometidos
con los Militares, 2023



Este informe incluye "declaraciones prospectivas", en el sentido de la Ley de Reforma de Litigios sobre Títulos Valores Privados de 1995. Las declaraciones que incluyen palabras como "creer", "esperar", "anticipar", "planificar", "proyectar", "estimar", "intentar", "podría", "sería", "estrategia", "potencial", "oportunidad", "perspectiva", "escenario", "orientación" y expresiones similares son declaraciones prospectivas. Las declaraciones a futuro involucran, entre otras cosas, expectativas, proyecciones, intenciones y suposiciones sobre prioridades futuras, iniciativas estratégicas de Lowe's y nuestro programa de inclusión y diversidad cultural. Tales declaraciones implican riesgos e incertidumbres, y no podemos garantizar que resulten ser correctas o que cualquier plan, iniciativa, proyección, meta, compromiso o expectativa pueda o vaya a lograrse. Los resultados reales pueden diferir a nivel material de los expresados o estar implícitos en dichas declaraciones. Los inversores deben considerar con detenimiento los riesgos y las incertidumbres descritos en el "Punto 1A - Factores de Riesgo" de nuestro Informe Anual más reciente, en el Formulario 10-K, y que según se actualicen de vez en cuando en el Punto 1A de nuestros informes trimestrales, en el Formulario 10-Q u otras presentaciones posteriores a la Comisión de Valores y Bolsa. Todas estas declaraciones prospectivas son válidas únicamente a partir de la fecha en que se realizan, y no asumimos ninguna obligación de actualizar estas declaraciones más allá de lo que exige la ley. La inclusión de información en este informe no es una indicación de que el tema o la información sea relevante para la empresa o los resultados operativos.

©2023 Lowe's. Todos los derechos reservados. Lowe's y el diseño del gablete son marcas registradas de LF, LLC.