

— PLANIFICAR —
**UN FUTURO INCLUSIVO PARA
HOY + MAÑANA**



LOWE'S

— 2021 —
**CULTURE, DIVERSITY
& INCLUSION REPORT**

CARTA DE NUESTRO PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

— 2021 —
CULTURE, DIVERSITY
& INCLUSION REPORT

Al publicar nuestro segundo informe anual sobre cultura, diversidad e inclusión, me siento orgulloso de los significativos progresos que hemos realizado, y espero que nuestros esfuerzos continúen en los próximos años. Creo firmemente que, al crear equipos diversos e inclusivos en Lowe's, impulsamos mejores ideas, resultados comerciales positivos y un mejor servicio a través de una conexión más profunda con nuestros clientes.

En 2019, lanzamos un programa plurianual dedicado a integrar las iniciativas de diversidad e inclusión a nuestra estrategia corporativa, en tres áreas: talento, cultura y negocios. Desde el inicio del programa, hemos visto un progreso significativo en la representación de las mujeres y las personas de color en el nivel ejecutivo y directivo, debido en gran parte a un sólido proceso de planificación del talento y la sucesión que apoya el desarrollo de una línea de talento diverso para el liderazgo y otros roles críticos.

También nos centramos en cultivar una cultura inclusiva que invite y fomente la diversidad de opiniones e ideas. Ahora ofrecemos ocho Grupos de Recursos Empresariales patrocinados por nuestro equipo de liderazgo ejecutivo. Estos grupos dirigidos por los asociados brindan oportunidades para que nuestros

asociados colaboren, se relacionen y aprendan juntos, así como ofrecen espacios en los que se sienten escuchados y se involucran.

Con el informe de este año, presentamos las últimas actualizaciones de nuestra estrategia e iniciativas en materia de cultura, diversidad e inclusión, ya que nos esforzamos por garantizar una mayor claridad y transparencia en nuestros esfuerzos por ser un empleador de preferencia. Aunque estamos orgullosos de nuestros progresos, sabemos que aún nos queda trabajo por hacer. Espero aprovechar nuestros esfuerzos actuales para apoyar a nuestros asociados y a las comunidades donde viven y trabajan.

Dios los bendiga,

Marvin R. Ellison

MARVIN R. ELLISON

*Presidente de la Junta Directiva,
Presidente y Director General*



ASPECTOS DESTACADOS

11 % DE CRECIMIENTO

Lowe's incrementó en un 11 % la representación de personas de color en su plantilla de directivos en los EE. UU.

Lowe's está asociado con **90 INSTITUTOS Y UNIVERSIDADES HISTÓRICAMENTE AFROAMERICANAS**, a través de nuestras alianzas con organizaciones sin fines de lucro.

Lowe's introdujo **NUEVOS CHALECOS con prendedores e insignias para los asociados sordos y con problemas de audición**, para advertir a los clientes su capacidad para comunicarse de forma diferente.

"MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE LGBTQ"

Lowe's ha sido reconocida como uno de los mejores lugares para trabajar por la igualdad de LGBTQ", de la Campaña por los Derechos Humanos, por tercer año consecutivo.



Lowe's expandió nuestros **GRUPOS DE RECURSOS EMPRESARIALES A 8**, al añadir el BRG Generations Working Together en 2021.



— 2021 —

CULTURE, DIVERSITY & INCLUSION REPORT



PLANIFICAR UN FUTURO INCLUSIVO PARA HOY + MAÑANA

En Lowe's nos esforzamos por ser un empleador de preferencia, creando un lugar de trabajo que saque lo mejor de nuestros asociados, nuestros clientes y las comunidades a las que servimos. Esto comienza con el fomento de una cultura inclusiva y compasiva que acoge, respeta y valora a las personas de todos los orígenes y aprovecha la variedad de perspectivas 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.

"Planificar un futuro inclusivo para hoy + mañana" es nuestro segundo informe anual sobre cultura, diversidad e inclusión, y describe las metas y prioridades estratégicas de Lowe's en torno a nuestros esfuerzos en materia de cultura, diversidad e inclusión (CD&I) a la fecha. Nuestras áreas de interés sobre CD&I son el talento, la cultura y los negocios. Este informe abarca nuestras actividades del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2021, a menos que se indique lo contrario.

ESTRATEGIA DE CD&I

- El valor de la CD&I
- Importancia estratégica de la CD&I para Lowe's
- Entender las necesidades de nuestros asociados
- Enfoque en la representación diversa

2
2
2
3
3

TALENTO

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

4
4
4
5
6

CULTURA

- Lucir nuestros valores
- Grupos de recursos empresariales

7
7
7

NEGOCIOS

- Participación de proveedores diversos
- Innovar para servir a comunidades diversas

8
8

BASADA EN DATOS Y CENTRADA EN LAS PERSONAS

- Total de la fuerza laboral de los EE. UU. y Junta Directiva
- Datos sobre diversidad en los EE. UU. por género
- Datos sobre diversidad en los EE. UU. por etnia

9
10
11

NOS SENTIMOS HONRADOS

- Premios y reconocimientos

12
12



El valor de la CD&I

En Lowe's, vemos la cultura, la diversidad y la inclusión (Culture, Diversity & Inclusion, CD&I) como ventajas competitivas, y estamos trabajando para construir una fuerza laboral y un negocio aún más diversos e inclusivos.

Escuchamos activamente las necesidades de nuestras partes interesadas, incluidos 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 carrera para nuestros asociados, incluidos los de comunidades desatendidas.

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.

Abordamos la CD&I centrándonos en tres áreas estratégicas:

Importancia estratégica de la CD&I para Lowe's



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 empresariales sólidos e inversiones en nuestras comunidades.



Entender las necesidades de nuestros asociados

Para crear una cultura inclusiva y compasiva hay que entender lo que les importa a nuestros empleados y proporcionarles el apoyo que necesitan para tener éxito. Nos comprometemos con nuestros asociados a través de encuestas y conversaciones sinceras para entender mejor lo que quieren de su lugar de trabajo, sus metas profesionales y cómo Lowe's puede ayudarles a llegar adonde desean estar. 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 Construir Juntos la Participación y el Éxito (Building Engagement and Success Together, BEST). La encuesta está diseñada para comprender mejor las experiencias cotidianas de nuestros asociados. En 2021, la encuesta BEST arrojó nuestra mayor participación (90 %), y los resultados demuestran una tendencia creciente en la participación y las experiencias laborales positivas desde 2019. Además, en 2021 introdujimos las encuestas de pulso en Estados Unidos y Canadá.

Las encuestas de pulso se administran a pequeños grupos de asociados en todas nuestras operaciones para identificar rápidamente problemas concretos u oportunidades de mejora en lugares de trabajo 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.



Planificar para el futuro

A medida que los nuevos asociados se incorporan a Lowe's, adoptamos medidas para comprender los cambios en las expectativas de la fuerza laboral actual, de modo que podamos ofrecer beneficios atractivos y competitivos a los asociados y oportunidades de crecimiento personalizadas.



Enfoque en la representación diversa

Crear equipos que satisfagan mejor las necesidades de las comunidades a las que servimos y trabajar para comprender los desafíos a los que se enfrentan nuestras comunidades y asociados 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.

Estamos colaborando activamente con nuestros colegas de Canadá y la India para desarrollar una perspectiva globalmente alineada de nuestra estrategia, al igual que expectativas en materia de CD&I y nuestras respectivas funciones y responsabilidades.

Un principio clave en nuestros esfuerzos es honrar y apoyar a las comunidades de estos países trabajando 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.



Invertir en el talento

Comprendemos y valoramos el poder de decisión que se deriva de un equipo verdaderamente diverso en el que se escuchan y respetan los puntos de vista de todos, 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 formación sobre prejuicios inconscientes y aprovechamos las asociaciones que proporcionan recursos para los estudiantes desatendidos, así como oportunidades de formación de liderazgo para los líderes de Lowe's.



Aumentar la diversidad en nuestra cartera de talentos

Para aumentar nuestros esfuerzos en incrementar la representación de la diversidad y desarrollar una cartera de talentos diversa, Lowe's colabora con organizaciones asociadas clave para ofrecer becas, formación en liderazgo y ayuda de emergencia a las comunidades necesitadas. Buscamos de forma proactiva la creación de relaciones mutuamente beneficiosas en las comunidades, los sectores y dentro de las organizaciones que se alinean con nuestros pilares fundamentales de la creación de talento diverso, el fomento de una cultura inclusiva y el impulso hacia resultados empresariales.

En los Estados Unidos, trabajamos con institutos y universidades históricamente afroamericanas (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) y otras instituciones educativas centradas en las minorías para ofrecer en las comunidades desatendidas becas a estudiantes de alto potencial que deseen continuar su formación. En 2021, nuestras becas se concedieron principalmente en colaboración con el United Negro College Fund (UNCF), el Thurgood Marshall College Fund (TMCf) y el Hispanic Scholarship Fund (HSF). Para impulsar nuestra meta de crear oportunidades de empleo, específicamente dentro de la comunidad afroamericana, en 2020 Lowe's se unió a la Coalición OneTen, cuya misión es contratar, promocionar y hacer progresar a un millón de personas afroamericanas que no tienen un título universitario de cuatro



Aumentar la diversidad en nuestra cartera de talentos



Apoyar a la comunidad militar



Empoderar a las mujeres en Lowe's

años para que tengan carreras que les permitan mantener a sus familias en los próximos 10 años. A través de estas asociaciones, ofrecemos ayuda de emergencia a los estudiantes con dificultades que no pueden continuar su educación de otra manera. A través de nuestra colaboración con el UNCF, nos enorgullece apoyar a los candidatos calificados con apoyo para la matrícula, materiales de aprendizaje y otras necesidades indispensables para graduarse, sin costo alguno para el estudiante.

En Canadá, nos asociamos con Autism Works e Indigenous Works para mejorar nuestra cartera de talentos diversos y apoyar el avance y el desarrollo de estas comunidades. En la India, tenemos varios programas y colaboraciones para apoyar la diversidad en el lugar de trabajo, incluidas las tutorías para las mejores asociadas mujeres y colaboraciones con Enable India, una organización no gubernamental (Non-Governmental Organization, NGO) que apoya la independencia económica y la dignidad de las personas con discapacidades. Además, organizaciones como Jobs for Her y Avtar impulsan nuestro trabajo colaborando con la contratación, las encuestas y los estudios para ayudarnos a reforzar nuestro camino hacia la diversidad.

Lowe's fundó Track to the Trades, una innovadora iniciativa de desarrollo de la fuerza laboral que tiene como objetivo ofrecer alternativas profesionales innovadoras y apoyo financiero para que los asociados se dediquen a un oficio cualificado, un área de urgente necesidad en muchos sectores de la economía.

Para empezar a abordar esta carencia crítica de oficios cualificados, a la vez que se brinda a los asociados una variedad de trayectorias profesionales y oportunidades técnicas, Lowe's ofrece a los asociados:

- Financiación inicial de la matrícula para la certificación de oficios cualificados
- Apoyo y orientación académica
- Oportunidades de colocación para aprendizajes previos a tiempo completo, en la red de contratistas de Lowe's a nivel nacional, o de crecimiento continuo con Lowe's

Además, enviamos a líderes seleccionados a programas de desarrollo de liderazgo ofrecidos por socios externos, que se centran en el desarrollo de líderes en las comunidades a las que queremos apoyar. Por ejemplo, Lowe's tiene un largo historial de asociación con el Consejo de Liderazgo Ejecutivo para apoyar a los líderes empresariales afroamericanos y ayudar a tener un impacto positivo en las empresas y las comunidades. Estos esfuerzos, combinados con nuestras otras

asociaciones de talento, ilustran nuestro compromiso de trabajar con personas desatendidas dentro de nuestras comunidades y en todos los niveles de nuestro negocio. Creemos que todo el mundo tiene un lugar en Lowe's y nos esforzamos por identificar, crear e implementar oportunidades de desarrollo significativas para nuestros asociados en todos los niveles de gestión y funciones, para hacer realidad esta convicción.



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 oportunidades de formación en gestión y supervisión a los miembros del servicio en transición, a través de nuestro programa Skillbridge Fellowship, en el cual los candidatos aprenden, trabajan y ganan experiencia en Lowe's. Este programa tuvo una buena acogida entre los participantes, lo que motivó nuestro plan de extenderlo a todo el país, ampliando el acceso a estas formaciones. Nuestro programa Skillbridge Fellowship también permite a los miembros del servicio la transición a cualquier ubicación viable de Lowe's en los Estados Unidos.

Además, en 2021 modificamos nuestra política de traslados de cónyuges militares para ayudar a las familias militares a gestionar los traslados por despliegue y los retos 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. A través de esta política, los asociados pueden trasladarse entre tiendas manteniendo su misma función o una alternativa adecuada al mismo nivel.

Debido a nuestros esfuerzos por involucrar a la comunidad militar, Lowe's añadió

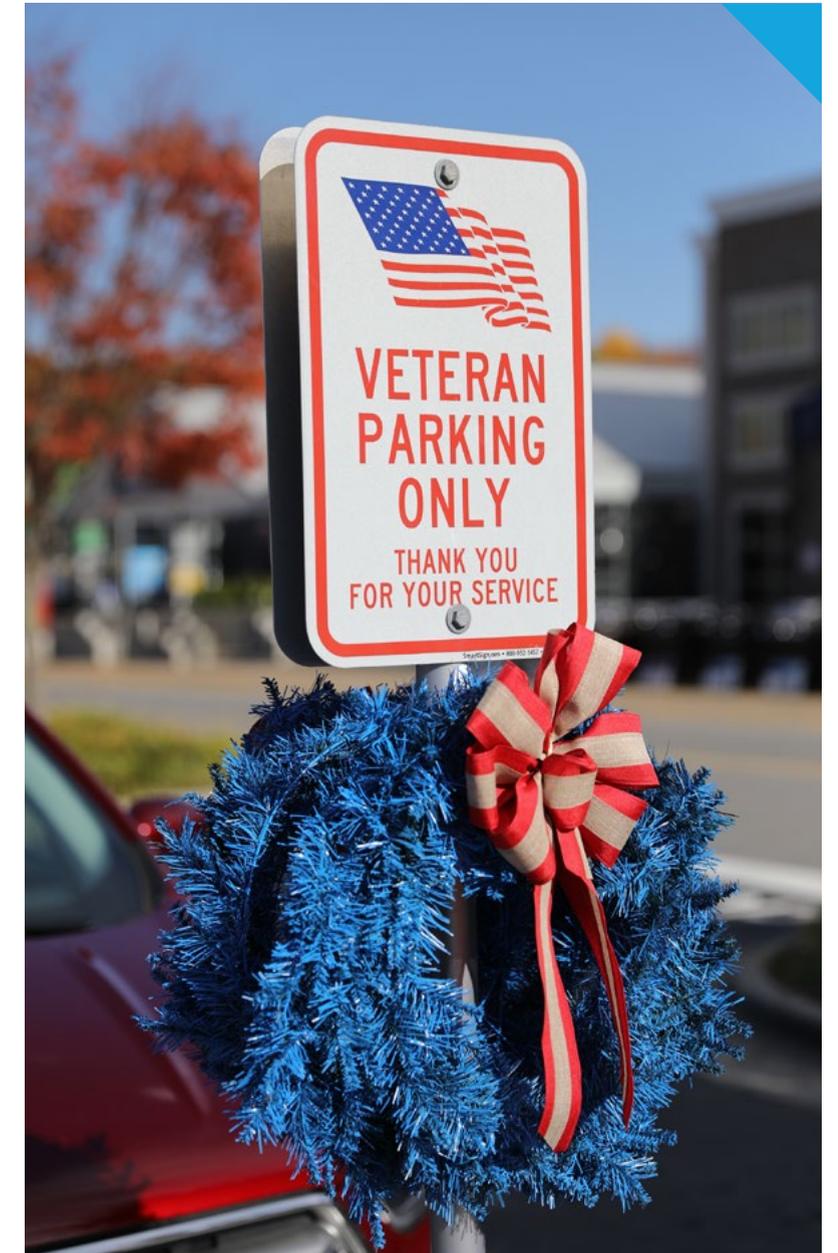
más de 6,000 asociados veteranos, activos, de la guardia, de la reserva y cónyuges de militares, en 2021.



Como resultado, la comunidad militar de Lowe's ha

aumentado a 26,000 asociados

dentro de la organización, desempeñando un sinnúmero de funciones en toda la compañía.





Empoderar a las mujeres en Lowe's

Estamos comprometidos en identificar y eliminar los obstáculos, así como en ofrecer oportunidades profesionales a todos nuestros asociados, incluidas 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. También utilizamos estos datos para identificar líderes de alto potencial y ofrecerles oportunidades de crecimiento y desarrollo, al igual que para trabajar con nuestros socios y equipos de desarrollo internos a fin de identificar qué formación necesitan estas personas para desarrollar todo su potencial.

Además, nuestro grupo de recursos empresariales (Business Resource Group, BRG) Women Empowered sigue apoyando a las mujeres de Lowe's, ofreciéndoles la oportunidad de colaborar, crear una red de contactos y debatir temas importantes. Women Empowered es el mayor BRG de Lowe's en cuanto a número de miembros, el cual acoge a ponentes invitados, eventos para crear redes de contactos y otras oportunidades de aprendizaje que ilustran las habilidades de liderazgo para que las mujeres tengan éxito en su lugar de trabajo.

Liberar el potencial de las mujeres mediante el desarrollo del liderazgo, las oportunidades de formación y los eventos para crear redes de contactos es importante para nuestro éxito continuado. Lowe's se compromete a ofrecer programas de liderazgo y, en 2021, se asoció con Linkage para enviar a altas directivas y directoras de alto potencial al Women in Leadership Institute. Durante esa experiencia de desarrollo de cuatro días, las participantes escucharon a los oradores principales y aprendieron a manejar los desafíos más comunes a los que se enfrentan las mujeres cuando intentan avanzar en sus carreras.

En 2021, organizamos nuestra novena Cumbre Anual de Liderazgo Femenino, centrada 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 cumbre de este año incluyó a varios oradores principales y ejecutivos de Lowe's, y también se digitalizó para ponerla a disposición de todos nuestros asociados a través del sitio de intranet del BRG Women Empowered. También se invitó a los funcionarios hombres y a otros aliados al evento para que pudieran comprender las experiencias laborales de las mujeres en Lowe's y pudieran aprender cómo pueden ser aliados de sus colegas mujeres.



A destacar: celebrar a las mujeres en la India

Promover las carreras de las mujeres en la ingeniería:

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 de alta dirección. En 2021, introdujimos el programa promoción de mujeres en carreras de ingeniería (Developing Engineering Women, DEW), para formar y capacitar a las ingenieras de software de alto potencial y prepararlas para puestos de dirección. A la fecha, más de 20 candidatas completaron esta formación, y se prevé que muchas más se inscriban.

Hágalo por usted misma:

Una oportunidad única para las mujeres profesionales que se encuentran en una pausa y buscan reiniciar su carrera. Este programa ofrece una oportunidad de reinserción profesional para las candidatas seleccionadas, seguida de unas prácticas remuneradas junto con la posibilidad de ser contratadas a tiempo completo en Lowe's India.

Tráigala de regreso:

Su objetivo es apoyar a las madres en sus carreras en Lowe's India. Abordamos este importante reto atendiendo a las necesidades específicas de las madres, ofreciéndoles apoyo antes de la maternidad, durante su permiso de maternidad y a lo largo de su reintegración tras la misma.



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 que puedan contribuir y ser su versión más auténtica. También ofrecemos muchas oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de los asociados. Buscamos asociados que tengan una formación y unas 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 metas profesionales y a sus aptitudes. Esta colaboración ayuda a crear un entorno de trabajo atractivo y centrado en el equipo, que sirva tanto a nuestros asociados como a los clientes. **Esta cultura, construida por los comportamientos básicos de centrarnos en los clientes, ofrecer resultados, tomar medidas, mostrar valor y aprender continuamente, ayuda a impulsar nuestro éxito.**



Lucir nuestros valores

Queremos que nuestros asociados se sientan cómodos mientras trabajan y que muestren con orgullo sus logros y habilidades laborales, y creemos que esto comienza con lo que llevamos puesto cuando trabajamos. Lowe's ofrece chalecos de camuflaje diseñados a medida para nuestros asociados veteranos de los EE. UU. y, en 2021, introdujimos nuevos chalecos y prendedores para los asociados sordos y con problemas de audición, que advierten tanto a los clientes como a los colegas su capacidad para comunicarse de forma diferente.

Además, para honrar y ayudar a nuestros asociados de Lowe's Canadá a mostrar su orgullo por el servicio, Lowe's Canadá proporcionó más de 200 chalecos con motivos militares de diseño específico para aquellos asociados que se identifican como miembros de las Fuerzas Armadas canadienses.



Grupos de recursos empresariales

Construir una cultura inclusiva significa escuchar los puntos de vista de nuestros asociados y crear un entorno en el que se puedan debatir nuevas ideas de forma abierta y respetuosa. Nuestros BRG sirven de red para los asociados interesados en promover oportunidades de aprendizaje, iniciativas de diversidad, planificación de la contratación y soluciones innovadoras, con el fin de ayudar a marcar la diferencia en nuestra compañía 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 pro de la diversidad y la 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 2021, añadimos un BRG multigeneracional en los Estados Unidos dedicado a desarrollar el entendimiento entre generaciones. Además, nuestros BRG Women Empowered, ABLE y PRIDE ampliaron sus operaciones en la India. Con ello, nuestra oferta total asciende a ocho BRG, con planes de ofrecer más recursos y ampliar el alcance y el impacto de cada uno de ellos.

A continuación, se muestran los BRG que Lowe's ofrece actualmente:



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



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



El BRG Black 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, al tiempo que promueve el valor del talento afroamericano para nuestros clientes, asociados y las comunidades a las que servimos.



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 Pride de Lowe's promueve con orgullo el valor de la inclusión de género e identidad sexual, a través de la defensa, la educación y la eliminación de las barreras para permitir que nuestra comunidad prospere.



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



El BRG Generations Working Together de Lowe's fomenta una cultura imparcial en nuestro lugar de trabajo y en nuestras comunidades, creando, compartiendo y aceptando las 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.

Lowe's se esfuerza continuamente 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, al tiempo que les damos acceso a los productos de mejora del hogar más innovadores del mercado.



Participación de proveedores diversos

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. En 2021, mejoramos nuestros procesos para recopilar y analizar los datos de los proveedores y establecer líneas de base para comprender mejor las capacidades de cada proveedor e identificar oportunidades de mejora. Seguimos investigando nuevas formas de agilizar los procesos de recopilación de datos

de los proveedores y estamos trabajando con terceros para aplicar estas mejoras. 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.

Otras organizaciones con las que colaboramos son el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios (National Minority Supplier Development Council, NMSDC), Disability:IN y la Cámara de Comercio Nacional LGBT (National LGBT Chamber of Commerce, NGLCC). Cada una de estas organizaciones defiende, educa y pone en contacto a diversos proveedores con las oportunidades de compra de las empresas. Estas alianzas nos ayudan a llegar a nuevos y diversos proveedores y a realizar colaboraciones significativas aprovechando las mejores prácticas, lo que beneficia tanto a nuestros socios como a los resultados empresariales de Lowe's.



Innovar para servir a comunidades diversas

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, incluidos los que pueden vivir en comunidades desatendidas. En 2021, creamos el programa Lowe's Livable Home, dedicado a ofrecer soluciones totales a los propietarios y asociados discapacitados y mayores. El programa ofrece un número de teléfono gratuito que ofrece 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 artículos. También ofrece proveedores de productos y servicios de instalación, para una verdadera experiencia de compra única. Además, el programa Lowe's Livable Home trabaja junto a nuestro BRG ABLE en el desarrollo de sus servicios y ofrece descuentos a los asociados que quieran mejorar sus propios hogares.

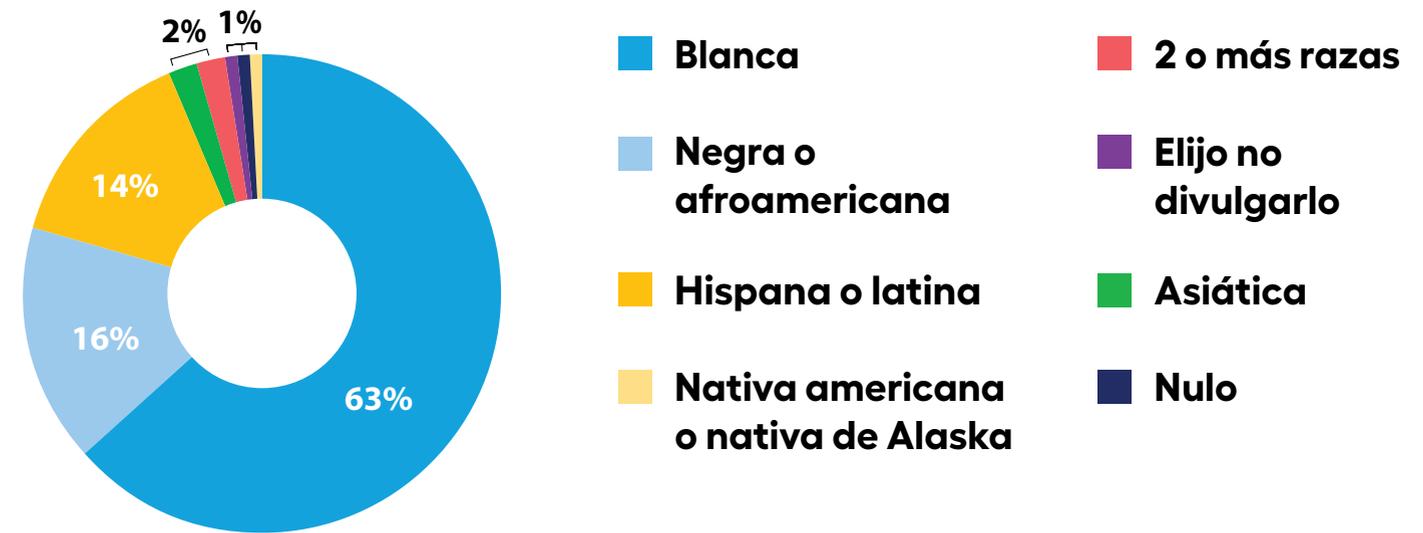
Como parte del enfoque de Lowe's en la ciudad natal de Charlotte, fuimos uno de los principales socios de la iniciativa de voluntarios "Building a Healthy Neighborhood" ("Construir un barrio saludable"), de Rebuilding Together, para reconstruir 25 viviendas y crear un espacio comunitario totalmente nuevo en un barrio histórico.

En 2021, Lowe's donó \$200,000 en productos sostenibles para un proyecto de 100 unidades en Chicago con 548 Capital, una empresa minoritaria de propiedad 100 % afroamericana que utiliza viviendas con energía solar y eficiente para crear viviendas sostenibles y asequibles vinculadas a proyectos solares comunitarios.

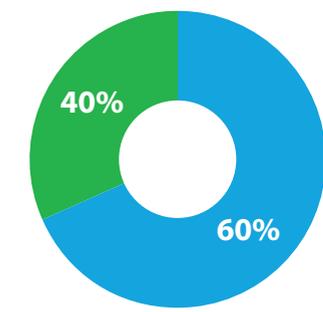
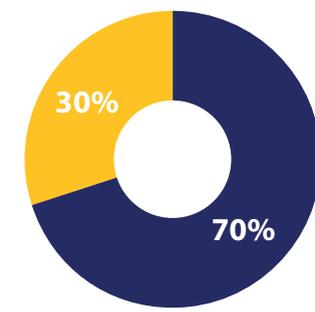
BASADA EN DATOS Y CENTRADA EN LAS PERSONAS



Total de la fuerza laboral de los EE. UU. en 2021



Junta Directiva*



■ Hombres ■ Mujeres ■ Blanca ■ Persona de color

Para más información sobre la composición demográfica de la fuerza laboral de Lowe's en Estados Unidos haga clic [aquí](#) y análisis de la brecha salarial clic [aquí](#).

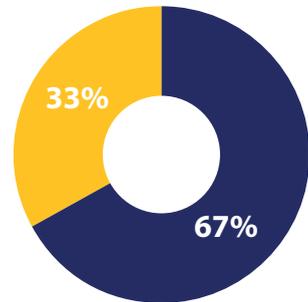
*Al 1.º de abril de 2022

DATOS SOBRE DIVERSIDAD EN LOS EE. UU. POR GÉNERO

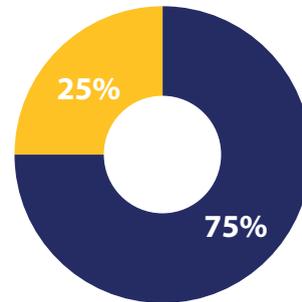
2021

■ Hombres ■ Mujeres

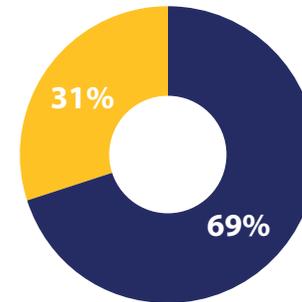
Funcionarios Ejecutivos
(Incluido el Director Ejecutivo)



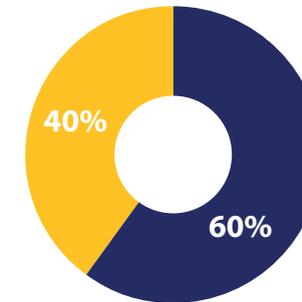
Funcionarios



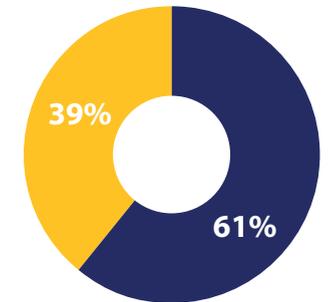
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



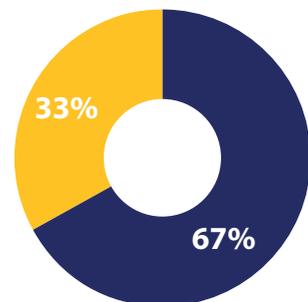
Total de la fuerza laboral



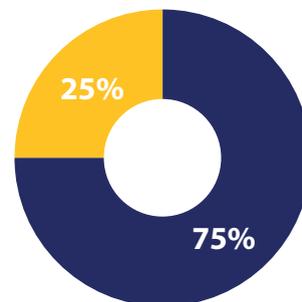
2020

■ Hombres ■ Mujeres

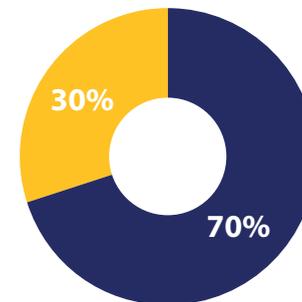
Funcionarios Ejecutivos
(Incluido el Director Ejecutivo)



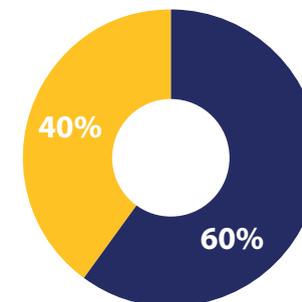
Funcionarios



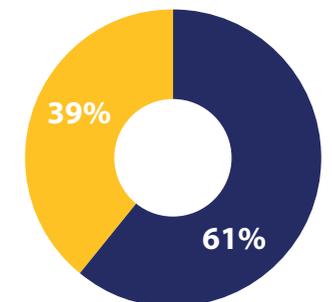
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



Total de la fuerza laboral

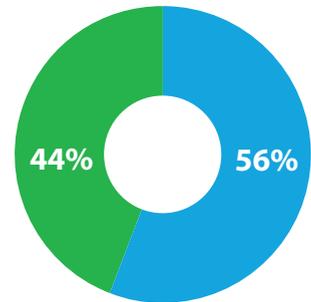


DATOS SOBRE DIVERSIDAD EN LOS EE. UU. POR ETNIA

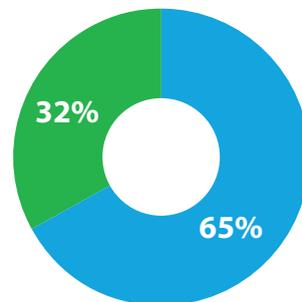
2021

Blancas Personas de color (Desconocido o elige no divulgarlo)

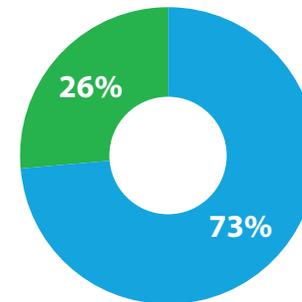
Funcionarios Ejecutivos
(Incluido el Director Ejecutivo)



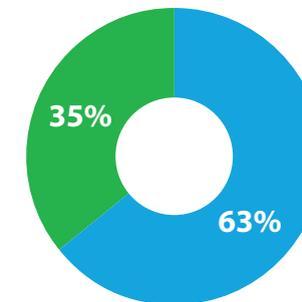
Funcionarios



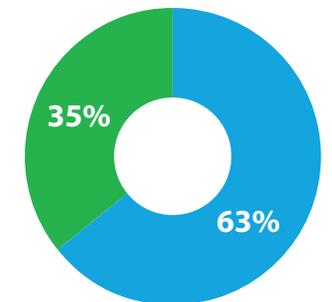
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



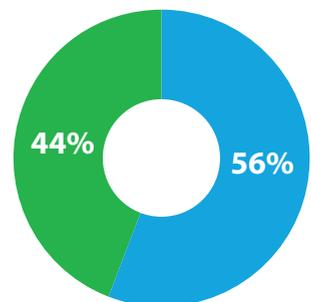
Total de la fuerza laboral



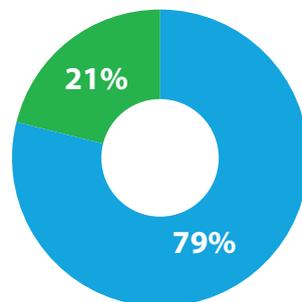
2020

Blancas Personas de color

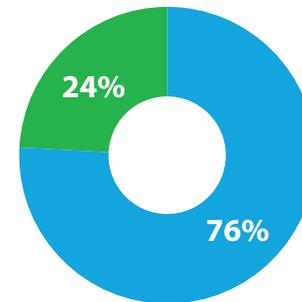
Funcionarios Ejecutivos
(Incluido el Director Ejecutivo)



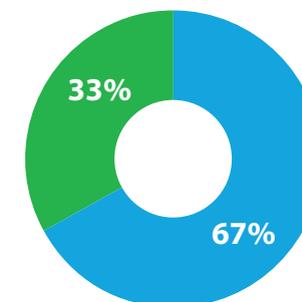
Funcionarios



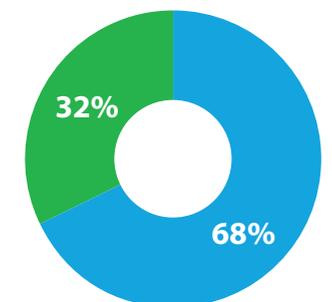
Gerentes y superiores



Asociados no directivos
(Supervisores y no directivos)



Total de la fuerza laboral



NOS SENTIMOS HONRADOS

DE SER RECONOCIDOS POR LAS PRINCIPALES VOCES EN EL ESPACIO DE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

— 2021 —
CULTURE, DIVERSITY
& INCLUSION REPORT



Mejores lugares de trabajo de The Charlotte Observer, 2021



Mejor lugar de trabajo nacional para la inclusión por discapacidad de Disability:IN, 2021



Empleador 3 estrellas de VET Indexes, 2021



Las 50 mejores compañías para la inclusión y el Premio al Programa o Iniciativa del Año del Consorcio Nacional de Inclusión Empresarial (National Business Inclusion Consortium, NBIC), en 2021



Mejor lugar de trabajo nacional para la inclusión por discapacidad de Disability:IN, 2021



Mejores compañías para veteranos del Premio a las Empresas del Año, 2021



Mejores lugares para trabajar por la igualdad de LGBTQ, de la Campaña por los Derechos Humanos, 2021



Las mejores compañías en Charlotte de LinkedIn, 2021



Lista de las compañías más admiradas del mundo, de Fortune, 2021 - Top 50



Premios a los empleadores comprometidos con los militares, 2021



Las 100 mejores compañías para mujeres en la India de Working Mother y Avtar, 2021



Categoría de los mejores lugares de trabajo de la India para mujeres en grandes compañías, de 2021, Top 100



— 2021 —
CULTURE, DIVERSITY
& INCLUSION REPORT

DECLARACIONES PROSPECTIVAS

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", "planear", "proyectar", "estimar", "será", "debería", "podría", "podrá", "estrategia", "potencial", "oportunidad" y expresiones similares son declaraciones prospectivas. Las declaraciones prospectivas implican expectativas, proyecciones y suposiciones sobre nuestra cultura, estrategia de diversidad e inclusión, prioridades, deseos e intenciones. Dichas declaraciones implican riesgos e incertidumbres y no podemos garantizar que sean correctas. Los resultados reales pueden diferir materialmente de los expresados o estar implícitos en dichas declaraciones. Los inversores deben considerar cuidadosamente los riesgos e incertidumbres descritos en el "Punto 1A - Factores de Riesgo" de nuestro más reciente Informe Anual, 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.