



包容性、多样性、公平和行动 我们的承诺

我们希望做出有意义且持久的改变

经过不断与公司全球各地的员工与广大社区进行的深入且有影响力的对话之后，我们真切听到了作为公司我们需要在内部发起更多的改变以支持更多世界范围内的意义深远的改变。

我们的首席执行官 Calvin McDonald 与我们的高级领导团队共同做出了以下承诺，并勇敢地站出来为公司内部的包容性、多样性、公平和行动提供资金。这让我们可以继续参与并以同盟的方式履行我们对反种族主义的承诺，这绝不是最后一步，而仅仅是个开始。

为 IDEA 增加投入、加速行动以及建立问责制

- 聘请一名全球多样性、公平和包容性主管，直接与指导委员会合作，确保实现我们的承诺。
- 扩充全球 IDEA 团队并提供资源，每年提供 500 万美元额外资金，用于建立并保持始终如一的风头。

为我们社区的多样性成员与 Calvin McDonald 和公司最高管理层之间建立持续的对话机制

- 建立自愿参与、由员工领导的资源小组，负责为我们设定进度，首先是立即正式成立已经团结在一起的黑人员工群体，并持续开展多样性和包容性会议。
- 创建全球大使咨询委员会，由 lululemon 大使组成，他们为我们带来多样化的知识和技巧，为我们的行动提供参考，并在世界各地共同促进有意义的改变。

扩充我们的培训、学习和发展项目，支持包容性、多样性、公平和行动

- 在 2020 年 9 月之前为所有员工提供反种族主义和反歧视培训。
- 从 2020 年 10 月开始，通过我们的领导者系列培训项目和零售培训项目为所有领导者提供 IDEA 课程，最高管理层的培训将于 7 月启动。

增加我们员工和我们社区的多样性比例

- 在 2021 年春季之前，我们将在年度影响力报告中分享员工统计调查，以了解我们当前的状况以及我们在全球范围内将需要取得哪些进步。
- 在 2021 年 1 月之前，通过新的职业发展计划加速员工的平等发展，该项目将有助于我们的人才和领导梯队增加多样性。
- 在 2021 年 6 月之前，通过与服务于少数群体的教育机构进行合作，通过全球实习项目吸引组织外部的多样性人才。
- 从 2020 年 8 月开始，通过更新的招聘流程，lululemon 内部各个职位的面试需具备多样性的候选人，以实施包容性做法，并消除偏见。

用我们的品牌和声音倡导改变

- 向 Here to Be 项目额外提供 300 万美资金，今年总资金达 700 万美元，用于通过运动、正念和行动主义消除福祉方面的不平等。这些额外的资金将拨给关注公民权利和社会正义的组织，用于那些由于身份和能力遭遇系统性不公平的人。
- 利用我们的平台与我们的社区沟通，放大多样性的声音并激励我们的社区采取行动。

2020 年 6 月 18 日