

RAPPORT ESG 2022

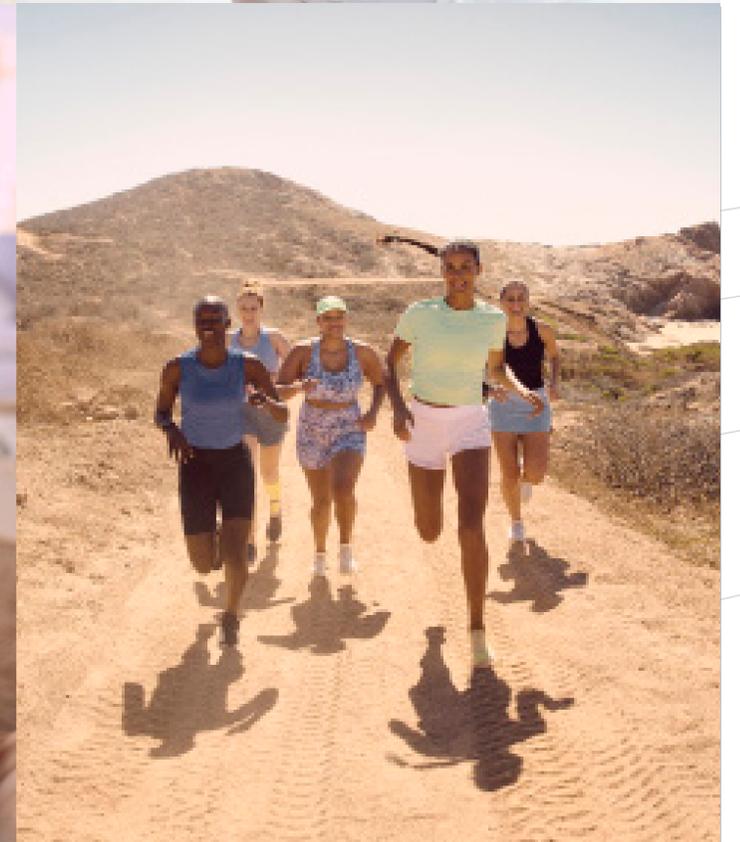
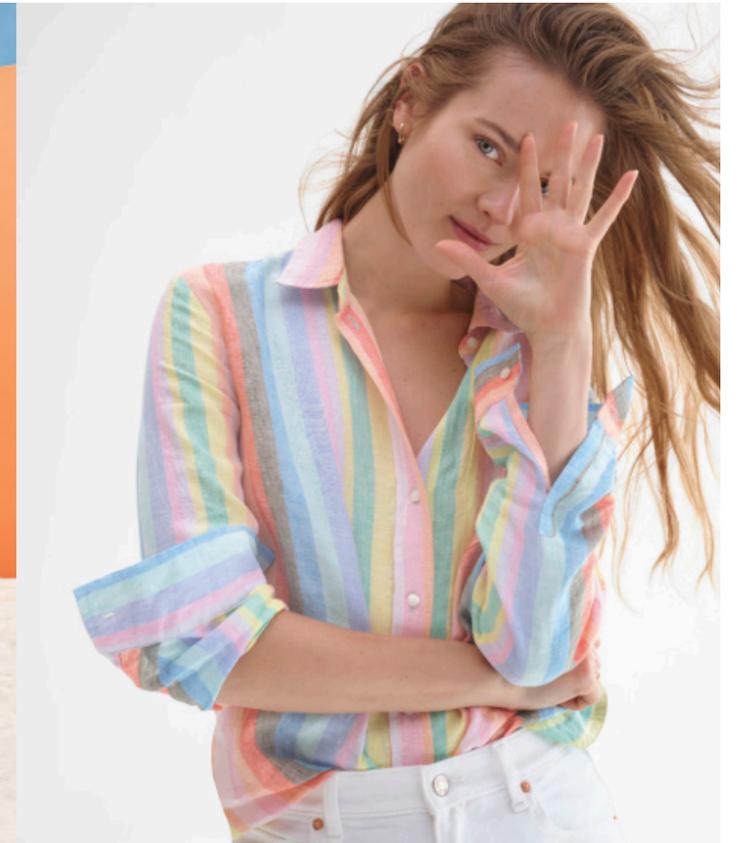


TABLE DES MATIÈRES

3 VUE D'ENSEMBLE

- 3 À propos de Gap Inc.
À propos de ce rapport
- 4 Notre engagement envers les facteurs ESG : Message du chef de la direction
- 5 Notre modèle de création de valeur
- 6 Cycle de vie du produit
- 7 Aperçu de l'entreprise
- 8 Faits saillants de 2022
- 9 Objectifs et progrès de Gap Inc.
- 11 Nos marques responsables :
objectifs et progrès de la marque
À propos de nos marques
- 15 Égalité et Appartenance

17 PROMOUVOIR L'AUTONOMIE DES FEMMES ET LES DROITS DE LA PERSONNE

- 19 Droits de la personne
- 21 Évaluation et mesures correctives
- 22 Programme P.A.C.E./RISE de Gap Inc.
- 24 Renforcement des capacités
- 27 Témoignages

28 CRÉER DES POSSIBILITÉS

- 30 Occasions d'embauche
- 31 This Way ONward
- 33 Témoignages
- 34 Perfectionnement des talents
- 36 Engagement des employés et dons
de l'entreprise

37 ENRICHIR LES COMMUNAUTÉS

- 39 Gestion des ressources hydriques
- 40 Accès : Résilience des communautés
en matière d'eau
- 42 Réduction et réapprovisionnement :
s'attaquer à la consommation d'eau
- 43 Gestion des produits chimiques
- 44 Gestion du climat
- 46 Matières premières et produits
- 48 Circularité
- 49 Déchets

50 GOUVERNANCE

- 51 Supervision des facteurs ESG
- 52 Gestion des risques
- 53 Pratiques commerciales responsables
- 54 Parties prenantes et engagement
politique
- 55 Annexes sur les facteurs ESG
- 56 Importance relative
- 57 Conformité avec les ODD des
Nations Unies
- 58 Indicateurs GRI
- 65 Indicateurs SASB
- 74 Indicateurs du TCFD
- 75 Données sociales

À propos de Gap Inc.

À propos de ce rapport

À PROPOS DE GAP INC.

Fondée à San Francisco en 1969, Gap Inc. représente une collection de marques de style de vie qui offrent des vêtements, des accessoires et des produits de soins personnels pour les femmes, les hommes et les enfants sous les marques Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta.

Gap Inc. est un détaillant multiréseau qui vend ses produits à la fois en magasin et en ligne, par l'entremise de magasins exploités par l'entreprise et des magasins franchisés, de sites Web appartenant à l'entreprise et d'accords avec des tiers.

Depuis 2018, notre marque Athleta est certifiée B Corp., renforçant ainsi son engagement à utiliser notre entreprise comme une force de progrès pour avoir à la fois un impact social et environnemental. Grâce à cette accréditation, Gap Inc. est l'une des plus grandes entreprises de vente au détail cotées en bourse disposant d'une filiale de marque de vêtements certifiée B Corp.

En savoir plus
[› Dépôts annuels](#)

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport rend compte des activités mondiales de Gap Inc. pour l'exercice financier 2022, qui a pris fin le 28 janvier 2023, sauf indication contraire. Notre dernier rapport portait sur l'exercice 2021 et est disponible sur notre site Web, ainsi que nos précédents rapports sur l'Environnement, la Société et la Gouvernance (ESG). Le présent rapport est axé sur le développement et les actions de nos principaux programmes, les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs de l'entreprise et de la marque durant l'exercice financier 2022, les préparatifs aux activités en 2023 et une analyse des tendances et des incidences sur l'entreprise, le cas échéant. Dans le cadre de nos multiples programmes, nous fournissons des informations détaillées sur les objectifs, les activités et notre approche de gestion, qui peuvent être consultées via les liens contenus dans chaque rubrique.

Tout au long de ce rapport, nous définissons la durabilité comme une priorité qui guide nos efforts pour fonctionner de manière responsable et assurer la santé future de la planète et de la société, sous la houlette de notre équipe de durabilité mondiale. Le terme ESG est utilisé tout au long de ce rapport pour désigner les travaux liés aux enjeux ESG ayant un impact sur les résultats et la longévité de l'entreprise.

Nous nous sommes efforcés de préparer ce rapport conformément aux normes de l'Initiative des rapports mondiaux (GRI) et en accord avec les normes du Conseil des normes comptables de durabilité (SASB) et du Groupe de travail sur la divulgation d'informations financières relatives au climat (TCFD). Gap Inc. s'engage à respecter les dix principes du pacte mondial des Nations Unies et ce rapport sert de communication sur les progrès réalisés. Nous n'avons pas obtenu d'assurance externe pour ce rapport, mais son contenu a été confirmé par un contrôle de la qualité interne.

L'inclusion des informations contenues dans ce rapport est faite de bonne foi sur la base des informations disponibles et valides pour Gap Inc. au 28 janvier 2023 (sauf indication contraire). La portée de ces informations n'inclut pas nos articles sous licence. En raison de l'incertitude fondamentale dans la prévision et de la modélisation des conditions futures, il convient d'être mis en garde dans l'interprétation des informations fournies dans le rapport. De plus, les contrôles, les processus, les pratiques et les structures décrits dans le présent rapport ne sont pas censés fournir une représentation, une garantie ou toute autre assurance que ces contrôles, processus, pratiques et infrastructures mèneront à tout accomplissement, résultat ou réalisation d'une cible ou d'un objectif déclaré. Pour toute question concernant les efforts de Gap Inc. en matière de durabilité ou le contenu du présent rapport, veuillez écrire à l'adresse suivante : sustainability@gap.com.

Notre engagement envers les facteurs ESG : Message du chef de la direction

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES FACTEURS ESG : MESSAGE DU CHEF DE LA DIRECTION



BOB L. MARTIN,
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR
INTÉRIM ET PRÉSIDENT-DIRECTEUR DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION DE GAP INC.

En tant qu'entreprise mondiale qui touche des millions de personnes dans le monde, Gap Inc. favorise le changement en travaillant de concert avec ses partenaires à la création d'une entreprise plus durable et d'une industrie plus équitable. Nos clients exigent des produits qui ont un impact réduit sur notre planète et qui soutiennent nos communautés, et c'est ce que proposent nos marques dont les objectifs sont définis sur cette base. Les défis mondiaux en matière de durabilité – du changement climatique et de la pénurie des ressources au racisme et au sexisme – sont complexes et interdépendants. C'est pourquoi nous envisageons la durabilité sous l'angle de l'inclusion.

Dans ce rapport, nous présentons des mises à jour transparentes sur les progrès de l'entreprise vers la mise en place d'une entreprise plus résiliente et inclusive grâce à notre approche basée sur l'égalité et l'appartenance. En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, ce rapport fait également office de communication sur les progrès réalisés.

En 2022, nous avons fait des progrès sur des questions essentielles à l'évolution de nos activités, tout en surmontant les défis macroéconomiques auxquels notre secteur est confronté, en nous concentrant sur les initiatives qui pourraient avoir un impact plus important. Nos initiatives s'appuient sur l'innovation, les partenariats avec l'industrie et les experts, l'engagement des fournisseurs et des collègues intervenants et la collaboration avec les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. En travaillant ensemble, nous avons pu accroître notre impact.

Guidés par notre cadre de développement durable solide, nous avons fixé des objectifs scientifiques pour le climat et des objectifs contextuels pour l'eau afin de respecter notre engagement qui est de développer nos activités d'une manière à contribuer à protéger la biodiversité et à soutenir des communautés saines pour les générations futures. Nous continuons également à progresser dans la réalisation de nos engagements en matière d'égalité et d'appartenance au sein de notre organisation et au-delà.

RELEVER LES DÉFIS AVEC UNE APPROCHE ÉVOLUÉE EN MATIÈRE D'ESG

Gap Inc. accorde depuis longtemps de l'importance à la création d'impacts positifs nets en intégrant davantage la durabilité, l'inclusion et la gouvernance éthique dans sa stratégie d'entreprise.

Cette approche a permis de soutenir la stratégie d'entreprise globale grâce à des changements qui optimisent la rentabilité et réduisent les coûts d'exploitation. Par exemple, en menant des initiatives d'efficacité

énergétique en matière d'éclairage, d'énergies renouvelables et de chauffage, la ventilation et la climatisation (système HVAC), ainsi que des innovations en matière de réduction des emballages, Gap Inc. a réalisé des économies se chiffrant à plusieurs dizaines de millions de dollars tout en réduisant les émissions et les déchets générés par ses activités depuis 2020.

La durabilité est profondément ancrée chez Gap Inc., de la conception et de la création de nos produits à nos activités et à la façon dont nous interagissons avec tout le monde, des fournisseurs aux investisseurs et aux clients. Notre objectif en matière de durabilité s'articule autour de trois piliers qui sont essentiels à notre entreprise : renforcer l'autonomie des femmes – les investissements que nous réalisons pour promouvoir l'autonomie des femmes, qui constituent la majorité de notre communauté et de notre clientèle, afin qu'elles se réalisent à leur plein potentiel; créer des opportunités – la création d'économies locales plus durables et une culture d'égalité et d'appartenance dans les communautés où nous sommes implantés; enrichir les communautés – la protection des ressources naturelles essentielles à la pérennité de nos activités et l'assurance de la santé des communautés pour les générations futures.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2022

Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne

- En décembre 2022, nous avons reçu le Prix d'excellence pour les entreprises (ACE) décerné par le Secrétaire d'État des États-Unis pour notre gestion d'entreprise responsable, pour notre travail en faveur des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement.
- Le Programme P.A.C.E. de Gap Inc. est devenu RISE (autrefois Empower@Work), qui a récemment lancé ses activités au premier trimestre de 2023, et plus de 20 pairs du secteur se sont engagés à déployer ce nouveau programme dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Créer des possibilités

- De concert avec 13 autres entreprises, nous nous sommes engagés à embaucher 2 275 réfugiés lors du sommet Tent US Business en septembre.
- Les personnes embauchées par le programme This Way ONward représentent 4 % du personnel débutant dans les magasins Old Navy, ce qui nous permet de confirmer l'atteinte de son objectif de 5 % d'ici 2025.

Enrichir les communautés

- En 2022, nous avons dépassé notre objectif d'améliorer l'accès à l'eau potable et à des installations sanitaires pour 2 millions de personnes en Inde, un pays essentiel pour la chaîne d'approvisionnement, par l'intermédiaire de l'Agence américaine pour le développement international (USAID) et le programme Women + Water Alliance de Gap Inc.
- Nous avons lancé notre engagement net zéro ainsi que notre nouvelle stratégie en matière de gestion des ressources en eau pour 2030. Face à des défis aussi importants que le changement climatique et l'accès à l'eau potable et à l'assainissement de l'eau, nous continuons à travailler en partenariat avec d'autres entreprises et industries ayant le même intérêt que nous, à savoir contribuer à renforcer la résilience face aux changements climatiques et à l'eau dans les bassins hydrographiques à haut risque. En outre, nous nous sommes fixé deux nouveaux objectifs à atteindre d'ici 2030 :

1. Permettre à 5 millions de personnes touchées par l'industrie du vêtement d'améliorer leur accès à une source d'eau potable et à des installations d'assainissement.
2. Réduire la consommation d'eau et réapprovisionner la nature en eau par une quantité équivalente à tout le volume utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise.

PERSPECTIVES D'AVENIR : CRÉER POUR TOUS ET AVEC LA PARTICIPATION DE TOUS

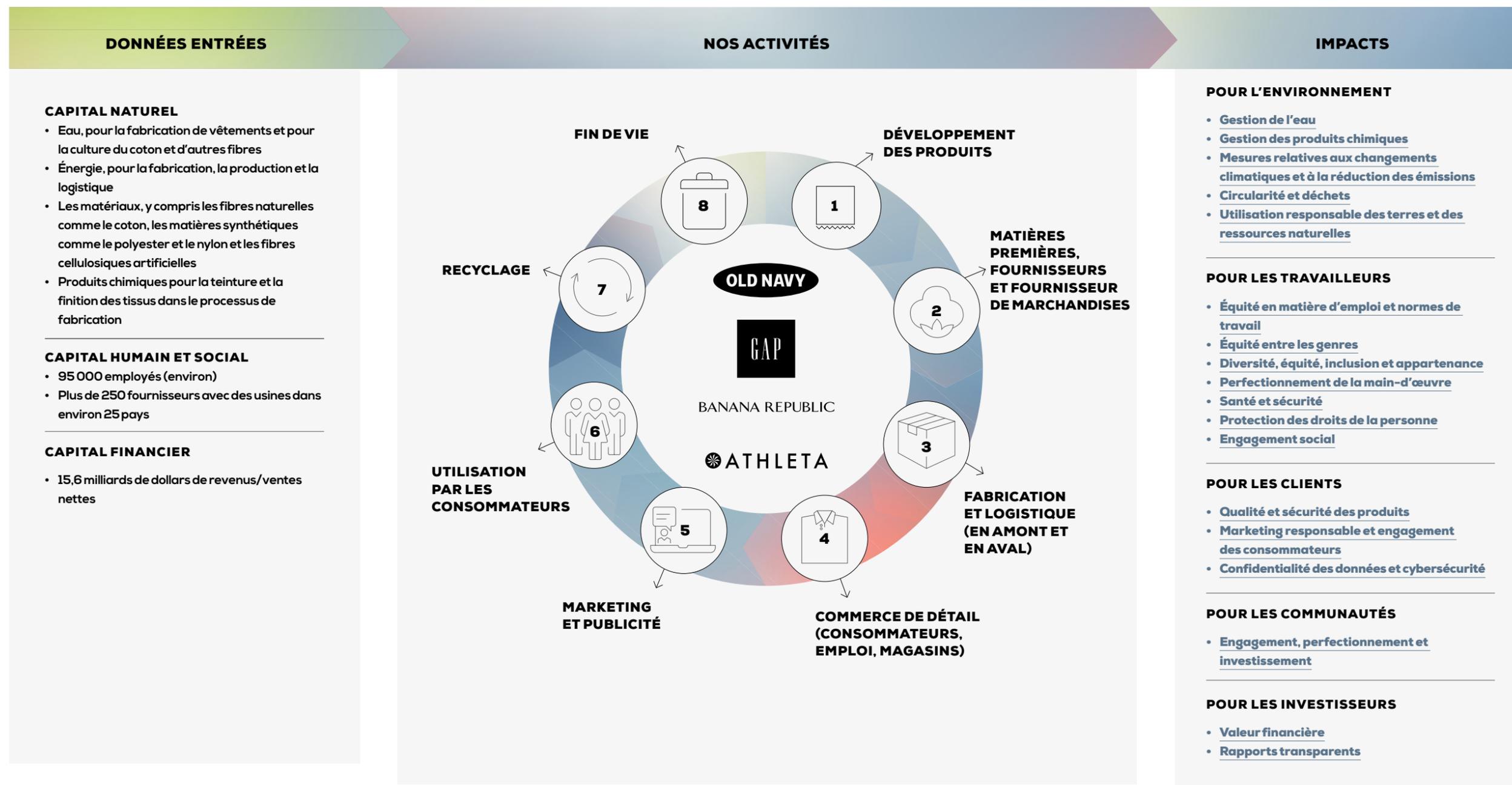
En tant que chef de file mondial de notre secteur, nous avons le pouvoir de libérer le potentiel de segments en croissance de la main-d'œuvre et de faciliter l'accès à des possibilités qui n'étaient jusqu'ici pas offertes aux groupes sous-représentés. La diversité et l'inclusion doivent être fondamentales dans tout ce que nous entreprenons et elles doivent être mises en œuvre avec une rapidité et une fiabilité accrues. Nous promettons à nos employés, à nos clients et aux communautés que Gap Inc. continuera d'apporter sa contribution pour combler les écarts.

Pour promouvoir l'égalité et l'appartenance, nos marques continueront d'investir dans des programmes qui soutiennent la diversité, l'inclusion et la représentation pour tous. Il reste encore beaucoup à faire, mais nous réalisons des progrès et sommes convaincus que nos engagements constituent la base d'un mode de fonctionnement plus durable.

Nous accordons la priorité aux travaux ayant le plus d'importance et d'impact tout en réfléchissant à long terme afin de renforcer la résilience et d'investir dans l'avenir. En privilégiant le travail dans un esprit de durabilité, il est possible de créer de la valeur commerciale à long terme et d'obtenir des avantages sociaux et environnementaux pour les personnes et la planète. Tout cela concrétise notre devise « inclusifs, depuis toujours ».

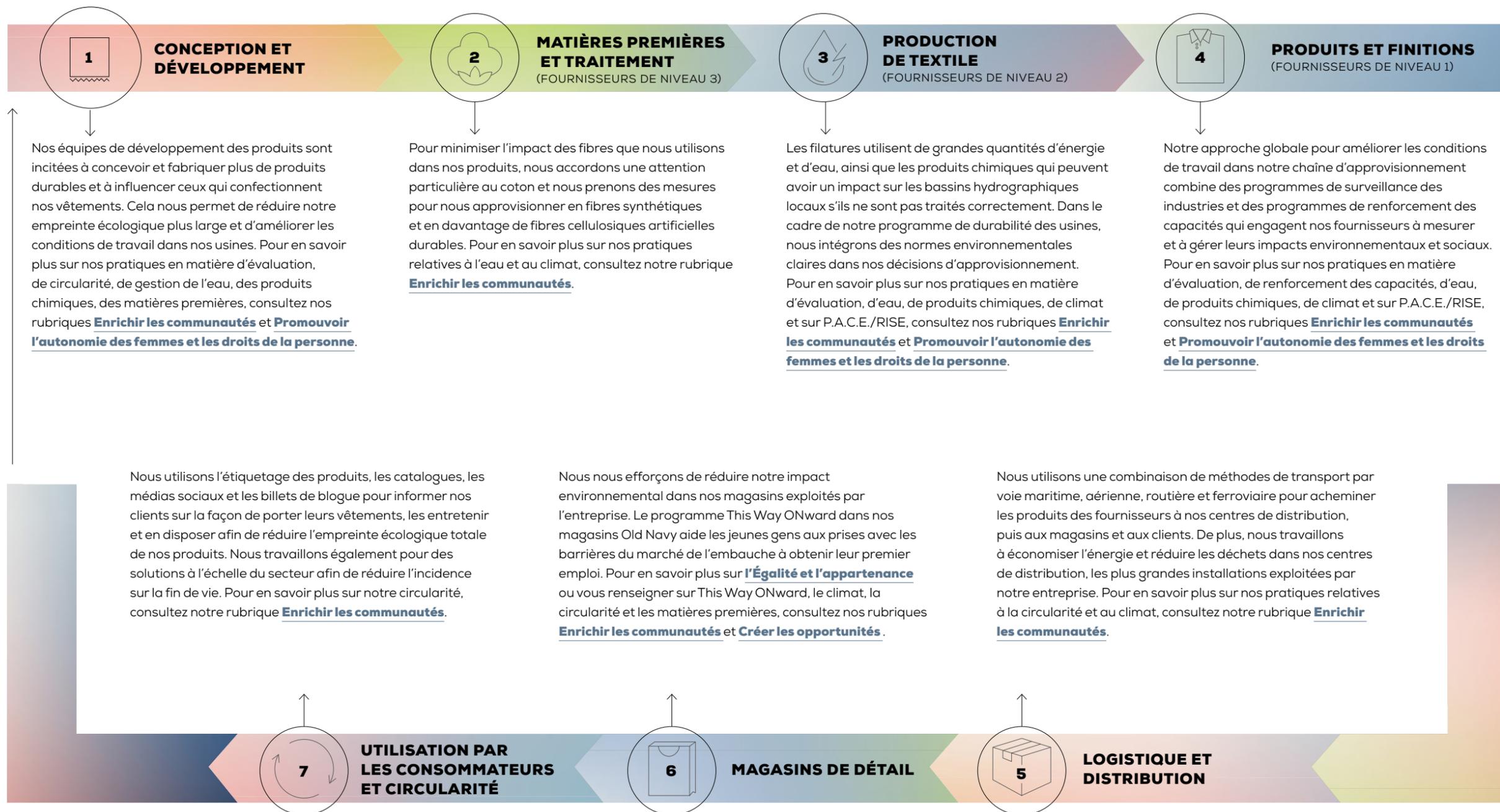
NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

Nous tenons compte des facteurs ESG dans le cadre de notre stratégie d'entreprise globale, à travers la création de nos produits et de l'ensemble de nos activités. Nous nous rendons imputables de notre stratégie en matière d'ESG en fixant des objectifs à l'échelle de Gap Inc. qui sont partagés avec les unités commerciales pertinentes. Notre équipe ESG mondiale est intégrée à nos marques et à nos activités pour optimiser les résultats en matière de durabilité.



CYCLE DE VIE DES PRODUITS

Un aspect essentiel de la conception des produits est que nous cherchons à améliorer les performances en matière de durabilité de nos activités à chaque étape de la vie d'un produit, allant de la conception à l'approvisionnement en matières premières, à la confection et à la distribution, à la vente, jusqu'à l'utilisation et à la fin de vie utile.



APERÇU DE L'ENTREPRISE

FAITS SAILLANTS SUR L'ENTREPRISE



Revenus/ventes nettes de

15,6 G\$

3 352 magasins exploités par notre entreprise et franchisés présents dans environ **40** pays

PLUS DE 40 MILLIONS

de membres actifs du programme de fidélisation

Travailler avec plus de **250** fournisseurs avec des usines dans environ **25** pays

38 %

(6 G\$) des recettes générées en ligne

95 000

employés (environ)

Articles sous licence et nouvelles activités commerciales

[Page d'accueil Gap](#)
[Gap sur Amazon](#)

[Vêtements de marque B2B](#)
[Logistique et traitement des commandes via les services de la plateforme GPS](#)

PRIX REÇUS EN 2022



Indice **d'égalité des genres de Bloomberg**

CDP **Une liste pour l'eau** et le tableau des responsables du CDP sur **l'engagement des fournisseurs en matière de climat**

Composante des indices Dow Jones du développement durable (DJSI) **pour la 10^e année d'affiliée**

Liste *Forbes* - **Meilleurs employeurs américains en matière de diversité**

Liste *Forbes* - **Meilleurs employeurs canadiens en matière de diversité**

Liste *Forbes* - **Meilleures entreprises employant plus de femmes au monde**

Liste *Fortune 500*

Meilleurs lieux de travail selon Human Rights Campaign

Entreprises américaines les plus responsables selon *Newsweek*

Prix d'excellence pour les entreprises (ACE) décerné par le secrétaire d'État **pour une gestion d'entreprise responsable**

SIGNATAIRES/ENGAGEMENTS/ADHÉSIONS



- **15 Percent Pledge**
- **Better Than Cash Alliance**
- **Black in Fashion Council**
- **Boys and Girls Club of America et Repaires jeunesse du Canada**
- **Business for Social Responsibility (BSR)**
- **CEO Water Mandate**
- **Charte de l'industrie de la mode de la CCNUCC**
- **Coalition pour la résilience des ressources en eau**
- **Fashion Pact (Le Pacte de la mode)**
- **Libres et égaux Nations Unies**
- **Ouvert à tous**
- **Organisation internationale du Travail (OIT) et Société financière internationale (SFI) Better Work**
- **Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)**
- **RISE** (Reimagining Industry to Support Equality (Réimaginer l'industrie pour promouvoir l'égalité); anciennement Empower@Work)
- **Sommet de l'industrie**
- **Sustainable Apparel Coalition (Coalition pour le vêtement durable) (SAC)/Higg Co.**
- **Tent Partnership for Refugees**
- **Textile Exchange**
- **ThredUP**
- **YWCA des États-Unis**

FAITS SAILLANTS DE 2022

RENFORCER L'AUTONOMIE DES FEMMES



78 %

de nos approvisionnements se font auprès d'unités de production classées « vertes »¹, et devraient atteindre **80 % d'ici 2025**.

79 %

de nos usines d'approvisionnement disposent des mécanismes de réclamation pour les plaintes et suggestions des employé(e)s

99 %

de nos usines de niveau 1 participent au programme **Better Work de l'OIT et/ou SLCP** (Programme de convergence sociale et de travail).

1,3 MILLION

de femmes et de jeunes filles ont bénéficié du programme **P.A.C.E./RISE** depuis 2007, ce qui nous a permis de dépasser ainsi notre objectif pour 2022.

CRÉER DES POSSIBILITÉS



+ DE 15 000

de jeunes embauché(e)s par This Way ONward depuis 2007, ce qui nous permettra d'atteindre l'objectif du programme **de 20 000 jeunes d'ici 2025**. Les personnes embauchées par le programme This Way ONward représentent 4 % de l'effectif du personnel débutant dans les magasins Old Navy, ce qui nous permet de confirmer l'atteinte de son **objectif de 5 % d'ici 2025**

39 %

des employé(e)s ont fait du bénévolat

26,9 M\$

Dons en espèce et en nature de Gap Inc. et de la Fondation Gap

LANCEMENT DE

Projets pilotes d'embauche pour les **réfugiés, les apprenants de l'anglais (ELL)** et de la **communauté Fair Chance**

ENRICHIR LES COMMUNAUTÉS



100 %

des tissus avec des finitions à base de PFC ont été convertis ou retirés avec succès²

81 %

du coton provient de plus de sources durables³

16 %

du polyester provient de sources recyclées (rPET)

64 %

de réduction de nos émissions de portée 1 et 2 en 2021 par rapport à 2017⁴

+ DE 2,4 MILLIONS

personnes ayant bénéficié de meilleures conditions d'accès à l'eau potable et à l'assainissement depuis 2017, dépassant notre objectif de 2 millions

FIXER DE NOUVEAUX OBJECTIFS

pour propulser notre stratégie révisée en matière d'eau

¹ La classification « verte » correspond à des unités de production très performantes avec peu d'infractions et dont aucune n'est critique.

² Les finitions à base de PFC (que nous définissons comme celles à base de PFAS ou de substances per- et polyfluoroalkylées) ne sont plus utilisées de manière intentionnelle dans la production. La plupart des produits offerts depuis le 1^{er} janvier 2023 sont fabriqués sans finitions à base de PFC, mais en raison de l'échéancier et des stratégies en matière de transport et de stocks en magasins, certains modèles ne répondent pas à ce critère.

³ Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou régénératif.

⁴ Les données de 2022 seront publiées sur notre site Web dans le courant de l'année.

OBJECTIFS ET PROGRÈS DE GAP INC.

◆ Réalisé ● En bonne voie ● Nouvel objectif ● À améliorer

Objectif	Année cible ⁵	État d'avancement	Progrès
Renforcer l'autonomie des femmes			
Soutenir 1 million de femmes et de jeunes filles à travers le programme P.A.C.E./RISE	2022	◆	Près de 1,3 million de femmes et de jeunes filles ont bénéficié du programme P.A.C.E./RISE depuis 2007
100 % de nos usines de niveau 1 concernées participeront aux efforts de l'industrie d'ici la fin de l'année 2023, notamment SLCP ou Better Work de l'OIT-IFC, et 100 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participeront d'ici 2025	2023-2025	●	99 % des usines de niveau 1 concernées y participent 97 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participent
100 % des employé(e)s travaillant dans nos usines stratégiques ⁶ pourront faire entendre leur voix au sein des comités en milieu de travail	2025	●	84 % des usines stratégiques disposent des comités en milieu de travail (définis comme répondant à au moins 70 % des indicateurs de dialogue social [SDI] de Better Work Academy et des indicateurs d'exigences minimales [SDI 9, SDI 17 et SDI 18])
100 % des usines stratégiques investissent dans la promotion des femmes par leur participation à P.A.C.E./RISE	2025	●	35 % des usines stratégiques confirment qu'au moins 50 % de leurs employées sont inscrites au programme P.A.C.E./RISE ou ont suivi ce programme jusqu'à son terme 94 % des usines stratégiques ont institutionnalisé P.A.C.E./RISE dans leurs systèmes de gestion des ressources humaines
100 % de nos usines stratégiques auront atteint la parité hommes-femmes dans les postes de superviseurs	2025	●	18 % des usines stratégiques ont atteint la parité hommes-femmes dans les postes de superviseurs 49 % des superviseurs dans les usines stratégiques de nos fournisseurs dans le monde sont des femmes
100 % de nos usines disposeront de systèmes de gestion et formations en prévention et mesures correctives pour répondre aux violences liées au genre	2025	●	46 % des usines disposent de systèmes de gestion et formations en prévention et mesures correctives pour répondre aux violences liées au genre 79 % des usines disposent des mécanismes de règlement des griefs fonctionnels permettant de recueillir les plaintes et les suggestions, notamment en matière de violences et de harcèlement liés au genre; et 53 % des usines ont formé 100 % de leurs employés à la prévention et à l'action contre les violences liées au genre au cours de chaque exercice financier
80 % de l'approvisionnement de Gap Inc. sera confié aux usines classées vertes	2025	●	78 % des dépenses de notre entreprise ont été allouées à des usines classées vertes
100 % des fournisseurs représentant 90 % ⁷ des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying, dont les résultats sont isolés d'une marque à l'autre, afin de produire des rapports publics annuels sur l'amélioration des pratiques d'achat	2025	●	100 % des fournisseurs représentant 90 % des dépenses de notre entreprise ont été invités à participer au programme Better Buying. Nous continuons de travailler à l'élaboration d'un rapport public annuel sur les améliorations apportées aux pratiques d'achat
Créer des possibilités			
Occasion d'embauche			
Embaucher annuellement 5 % des employés débutants issus du programme This Way ONward dans les magasins Old Navy	2025	●	4 % des employés débutants travaillant dans les magasins Old Navy ont été embauchés par l'entremise du programme This Way ONward
Toucher 20 000 jeunes grâce au programme This Way ONward	2025	●	Plus de 15 000 jeunes ont déjà participé à ce programme depuis son lancement en 2007
Égalité et Appartenance			
Doubler la représentation des employés noirs et latino-américains à tous les niveaux dans les bureaux de notre siège social aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (4 % de Noirs, 10 % de Latinx)	2025	●	5 % des employés du siège social aux États-Unis s'identifient comme Noirs (objectif de 2025 : 8 %) 9 % des employés du siège américain s'identifient comme Latinos (objectif 2025 : 20 %)
Augmenter de 50 % la représentation des employés noirs occupant les postes de responsables de magasins aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (9 %)	2025	●	10 % de nos responsables de magasins (définis comme les directeurs généraux) aux États-Unis s'identifient comme Noirs (objectif 2025 : 13 %)

⁵ Sauf indication contraire, toutes les années cibles se rapportent à la fin de l'exercice financier.

⁶ Les « usines stratégiques » sont celles qui représentent 80 % de nos dépenses commerciales totales (définies comme le coût initial d'une commande d'achat).

⁷ Notre objectif précédent s'appliquait à 100 % des fournisseurs de Gap Inc. En 2021, nous avons révisé cet objectif pour qu'il soit applicable aux fournisseurs représentant les 90 % de nos dépenses commerciales les plus importantes, afin de nous concentrer sur les fournisseurs sur lesquels nous avons le plus d'influence et d'impact.

Objectifs et progrès de Gap Inc. – suite

◆ Réalisé ● En bonne voie ● Nouvel objectif ● À améliorer

Objectif	Année cible	État d'avancement	Progrès
Enrichir les communautés			
Eau et produits chimiques			
Supprimer les finitions à base de PFC de notre chaîne d'approvisionnement en 2023, conformément à nos efforts en vue d'atteindre l'objectif zéro rejet de produits chimiques (ZDHC) dans notre chaîne d'approvisionnement	2023	◆	100 % des tissus avec des finitions ⁸ à base de PFC ont été convertis ou retirés avec succès. Au niveau de Gap Inc., 95 % des vêtements et accessoires hydrofuges ou résistants aux taches ont été produits sans PFC (par rapport à 38 % en 2021 et à 7 % en 2020). Environ 1 % des vêtements et accessoires au niveau de Gap Inc. présentaient une finition hydrofuge ou résistante aux taches, comparé à 1,5 % en 2021
Permettre à 2 millions de personnes, dont 1 million de femmes, d'améliorer leur accès à l'eau potable et aux installations sanitaires	2023	◆	Nous avons touché plus de 2,4 millions de personnes
Permettre à 5 millions de personnes touchées par l'industrie du vêtement d'améliorer leur accès à une source d'eau potable et à des installations sanitaires	2030	●	Élaborer de nouveaux partenariats pour étendre l'accès à l'eau potable au-delà de ce qui a été réalisé à ce jour
Réduire la consommation d'eau et réapprovisionner la nature en eau par une quantité équivalente au volume utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise	2030	●	Établir des données de base et des objectifs contextuels
Soutenir une chaîne d'approvisionnement résiliente en matière d'eau	2050	●	Fixer les objectifs pour 2030 (voir ci-dessus) comme étapes intermédiaires
Réaliser l'impact positif net en matière d'eau dans les régions en situation de stress hydrique	2050	●	Fixer les objectifs pour 2030 (voir ci-dessus) comme étapes intermédiaires
Climat			
Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 de 90 % par rapport à 2017	2030	●	En 2021, les émissions de portée 1 et 2 ont été réduites de 64 % par rapport aux données de référence de 2017. Les données de 2022 seront disponibles sur notre site Web plus tard cette année
Réduire de 30 % les émissions de GES de portée 3 provenant de l'achat de biens et de services, par rapport aux données de référence de 2017	2030	●	En 2021, les émissions de portée 3 provenant des biens et de services achetés sont été réduites de 25 % ⁹ par rapport aux données de référence de 2017. Les données de 2022 seront disponibles sur notre site Web dans le courant de cette année
S'assurer que les usines exploitées par notre entreprise partout dans le monde s'approvisionnent en électricité 100 % renouvelable	2030	●	En 2021, 37 % de la consommation d'électricité des installations exploitées par notre entreprise provenait de sources renouvelables. Les données de 2022 seront disponibles sur notre site Web plus tard cette année
Atteindre l'objectif de zéro émission nette sur l'ensemble de notre chaîne de valeur	2050	●	Objectif de transition de carboneutralité à zéro émission nette
Produits			
S'approvisionner exclusivement en coton provenant des sources les plus durables ¹⁰	2025	●	81 % du coton provient de sources plus durables
S'approvisionner au moins à 45 % en polyester provenant de sources recyclées (rPET) (certaines marques ont des objectifs plus élevés)	2025	●	16 % du polyester provenait de sources recyclées
Déchets et circularité			
Supprimer les plastiques non utiles ou problématiques dans les emballages destinés aux consommateurs d'ici 2025, et dans les emballages destinés aux entreprises d'ici 2030 conformément à nos engagements du Fashion Pact ¹¹	2025-2030	●	49 % des sacs cabas Gap, Old Navy et Banana Republic (représentant la principale source de nos plastiques non utiles ou problématiques identifiés) ont été remplacés par ceux en papier. 100 % des sacs Athleta sont réutilisables et n'ont pas été pris en compte dans ce calcul
Veiller à ce qu'au moins la moitié de tous les emballages en plastique soient composés à 100 % de matières recyclées, pour les emballages destinés aux consommateurs d'ici 2025 et pour les emballages destinés aux entreprises d'ici 2030, conformément à nos engagements du Fashion Pact	2025-2030	●	50 % du contenu des enveloppes en plastique utilisées pour les commandes envoyées à notre clientèle provient de sources recyclées et 100 % du contenu de nos sacs cabas en plastique utilisés pour la logistique provient de sources recyclées. Nous continuons d'élargir notre évaluation des emballages plastiques utilisés par les consommateurs et les entreprises

⁸ Les finitions à base de PFC (que nous définissons comme celles à base de PFAS ou de substances per- et polyfluoroalkylées) ne sont plus utilisées de manière intentionnelle dans la production. La plupart des produits offerts depuis le 1^{er} janvier 2023 sont fabriqués sans finitions à base de PFC, mais en raison de l'échéancier et des stratégies en matière de transport et de stocks en magasins, certains modèles ne répondent pas à ce critère.

⁹ Les données sont sujettes à des modifications rétrospectives chaque année à mesure que nous obtenons une meilleure visibilité sur la part des émissions de chacun de nos fournisseurs.

¹⁰ Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou régénératif.

¹¹ Conformément à notre engagement envers le « pilier océan » du Fashion Pact, nous adoptons la définition du plastique inutile et problématique de la Fondation Ellen MacArthur qui comprend cinq critères.

NOS MARQUES RESPONSABLES

Nos marques sont conçues pour avoir un impact positif et durable sur les personnes et la planète. Alors que Gap Inc. élabore et gère une stratégie et un programme de développement durable communs, chacune de nos quatre marques contribue à renforcer notre impact de manière unique.

			BANANA REPUBLIC	
Mission	<p>Old Navy s'est donné pour mission d'aider le monde à tourner dans le bon sens en créant un meilleur avenir pour les générations futures grâce aux trois piliers de la Mission Imagine : inclusion, possibilité et durabilité.</p> <p>Old Navy imagine un lieu où tout le monde se sent accueilli et où tous les vêtements sont faits avec amour, non seulement pour la Terre mère, mais pour nos enfants et aussi pour les enfants de nos enfants.</p>	<p>Gap est convaincue qu'elle se doit d'être une force de progrès pour les populations et notre planète. L'objectif de Gap est de créer plus de changements durables, d'enrichir les collectivités et d'améliorer les pratiques dans l'intérêt de cette génération et la suivante. L'objectif de Gap est de fabriquer vos vêtements au confort ultime d'une manière responsable et respectueuse de la planète que nous partageons tous. La durabilité est un cheminement imparfait. Gap promet de faire figure de pionnier, et non de réagir. Le but est d'en faire plus avec moins.</p>	<p>Banana Republic s'engage à prendre de meilleures décisions concernant ses produits grâce à son héritage de suprarecyclage, d'efforts de conservation, de plus de modèles durables et d'initiatives visant à rendre le monde meilleur, un vêtement à la fois.</p>	<p>En tant qu'entreprise certifiée B Corp., Athleta réalise sa mission de renforcement de l'autonomie des femmes et des filles à travers ses valeurs fondamentales de communauté, d'inclusion et d'entreprise comme force de progrès.</p>
Présence ¹²	<p>1 238 magasins; 8,2 G\$ en recettes</p>	<p>725 magasins; 3,8 G\$ en recettes</p>	<p>465 magasins; 2,1 G\$ en recettes</p>	<p>257 magasins; 1,5 G\$ en recettes</p>
Partenaires du programme de Récompenses « Faites le bien » pour la clientèle	Fonds de Mission Imagine	DoSomething.org	BR et Fonds mondial pour la nature	Fonds Power of She, La force au féminin

¹² Les recettes/ventes nettes concernent l'exercice financier 2022 qui s'est achevé le 28 janvier 2023. Le nombre de magasins indiqué est celui enregistré au 28 janvier 2023 et n'inclut pas les magasins franchisés.

Nos marques responsables – suite

→ Objectifs et progrès de la marque

OBJECTIFS ET PROGRÈS DE LA MARQUE






Objectifs et progrès¹³

100 % des magasins américains et canadiens admissibles participeront à un programme de recyclage des cintres | Année cible : 2022¹⁴

→ **Progrès : réalisé à 100 %**

100 % des gougounes fabriquées partiellement à base de matières biosourcées | Année cible : Printemps 2023

→ **Progrès : réalisé à 100 %**

100 % des cabas en plastique ont été remplacés par des cabas en papier dans les magasins américains et canadiens | Année cible : 2023

→ **Progrès : 45 % des cabas en plastique ont été remplacés par des cabas en papier**

100 % des denims admissibles sont fabriqués au moyen de techniques d'économie d'eau | Année cible : 2022

→ **Progrès : réalisé à 100 %**

100 % du coton provient de plus de sources durables | Année cible : 2022

→ **Progrès : croissance de 75 % de sources durables. À la fin de l'année 2022, Old Navy a atteint 100 % de coton durable et son objectif sera de maintenir ce taux de 100 %**

60 % de polyester recyclé | Année cible : 2025

→ **Progrès : 10 % de polyester recyclé**

85 % des fibres de nos produits contiennent davantage de fibres durables | Année cible : 2025

→ **Progrès : croissance de 59 % de fibres durables**

100 % des usines stratégiques investissent dans l'autonomisation des femmes par leur participation à RISE

Année cible : 2025

→ **Progrès : 35 % des usines stratégiques de la marque Gap y adhèrent**

100 % des sacs en plastique seront remplacés par des sacs en papier dans les magasins américains et canadiens | Année cible : 2025

→ **Les magasins Gap en Amérique du Nord ont cessé d'acheter des cabas en plastique et ne devraient avoir en stock que des cabas en papier recyclé à partir du printemps 2023. En 2022, 56 % des cabas chez Gap et chez Gap Entrepôt ont été remplacés par des cabas en papier.**

100 % de nos jeans et bas tissés seront produits suivant les techniques du programme Washwell | Année cible : 2025.

→ **Progrès : 98 % de fabrication suivant les techniques du programme Washwell**

100 % coton produit par l'agriculture régénératrice, biologique, en transition vers l'agriculture biologique, recyclé et certifié conforme au US Cotton Trust Protocol (USCTP) | Année cible : 2030

→ **Progrès : croissance de 16 % de sources durables**

100 % du coton restant est du coton conforme à l'initiative Better Cotton ou du coton pouvant être conforme au protocole USCTP (en cours)

→ **Progrès : réalisé à 100 % et maintenu**

100 % de polyester recyclé | Année cible : 2030

50 % de polyester recyclé | Année cible : 2025

→ **Progrès : 33 % de polyester recyclé**

100 % des usines stratégiques investissent dans l'autonomisation des femmes par leur participation à RISE

Année cible : 2025

→ **Progrès : 38 % des usines stratégiques de Gap Inc. produisant pour Banana Republic y participent**

100 % des sacs en plastique seront remplacés par des sacs en papier dans les magasins américains et canadiens | Année cible : 2025

→ **Progrès : 79 % des cabas en plastique ont été remplacés par des cabas en papier**

100 % de nos jeans et bas tissés seront produits suivant les techniques du programme Washwell | Année cible : 2025.

→ **Progrès : 77 % de fabrication suivant les techniques du programme Washwell**

100 % du coton provient de plus de sources durables | Année cible : 2025

→ **Progrès : croissance de 91 % de sources durables**

45 % de polyester recyclé | Année cible : 2025

→ **Progrès : 25 % de polyester recyclé**

50 % des fibres de nos produits sont fabriquées avec davantage de fibres durables | Année cible : 2030

→ **Progrès : croissance de 70 % de fibres durables réalisé**

100 % des usines stratégiques investissent dans l'autonomisation des femmes par leur participation à RISE

Année cible : 2025

→ **Progrès : 25 % des usines stratégiques de Gap Inc. produisant pour Athleta y participent**

Gap Inc. : 100 % des cabas en plastique ont été remplacés par des cabas en papier dans les magasins américains et canadiens

Année cible : 2025

→ **100 % des sacs Athleta sont déjà réutilisables et faits de matières recyclées**

Faire un don de 2 millions de dollars au fonds Power of She, La force au féminin pour améliorer les vies des femmes et des filles dans les magasins aux États-Unis et au Canada. | Année cible : 2023

→ **Progrès : 2 M\$ réalisé**

45 % de polyester recyclé | Année cible : 2025

90 % de polyester recyclé | Année cible : 2030

→ **Progrès : 62 % de polyester recyclé**

¹³ Banana Republic va de l'avant avec la création d'une nouvelle série d'objectifs jusqu'en 2030. L'accent sera mis sur la biodiversité, la circularité et la main-d'œuvre. Ces objectifs devraient être annoncés en 2023.

¹⁴ Sauf indication contraire, toutes les années cibles se rapportent à la fin de l'exercice financier.

Nos marques responsables – suite

→ À propos de nos marques

À PROPOS DE NOS MARQUES



IMAGINER UN AVENIR MEILLEUR POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

Old Navy prône la démocratie du style et du service pour tous en proposant des produits tendance, optimistes, abordables et de grande qualité.

La marque a soutenu la stratégie en matière d'ESG de Gap Inc. par le biais de ses programmes ambitieux tels que This Way ONward, la plateforme pionnière d'Old Navy destinée au développement des talents en début de carrière qui a inspiré et jeté les bases des programmes d'embauche de Gap Inc.

Old Navy soutient également les objectifs environnementaux de Gap Inc. Depuis 2019, Old Navy a économisé plus de 3 milliards de litres d'eau grâce à des technologies de réduction de la consommation d'eau telles que Washwell, et la marque réduit l'impact environnemental des produits, des emballages et des magasins Old Navy grâce à des stratégies visant à accroître l'utilisation de matériaux recyclés et à réduire les déchets plastiques.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Old Navy a fait un don de 2,5 millions de dollars pour soutenir This Way ONward, contribuant ainsi à doter la prochaine génération de responsables de compétences et de la confiance dont elle a besoin pour réussir sur le lieu de travail. À la fin de l'année 2022, plus de 15 000 jeunes avaient participé au programme, ce qui a permis à Old Navy d'atteindre plus de la moitié de son objectif visant à offrir 20 000 postes à des jeunes issus des communautés sous-représentées.

Sur le plan environnement, Old Navy est fière de montrer que les produits peuvent être plus durables et plus abordables. En 2022, la marque a atteint son objectif qui est de fabriquer 100 % des articles en denim Old Navy à l'aide de techniques d'économie d'eau. Pour réduire l'utilisation de plastique inutile, Old Navy a également mis en place avec succès le recyclage des cintres dans tous les magasins admissibles.

En ce qui concerne les efforts philanthropiques, les équipes d'Old Navy ont célébré un jalon important en avril 2022, atteignant le million d'heures de bénévolat effectuées depuis le lancement du programme Mission Imagine en 2016.



UNE FORCE DE PROGRÈS POUR LES GENS ET POUR NOTRE PLANÈTE

L'objectif de Gap est de créer plus de changements durables, d'enrichir les collectivités et d'améliorer les pratiques dans l'intérêt de cette génération et la suivante.

La marque contribue à la stratégie ESG de Gap Inc. en s'engageant à réduire son impact environnemental dans tous les domaines, de l'approvisionnement en coton – la fibre la plus utilisée dans les produits emblématiques de Gap – à la réduction d'eau utilisée dans la confection, grâce à son programme innovant Washwell, que la marque a lancé en 2016. Ces stratégies réduisent l'empreinte environnementale de la marque et favorisent le bien-être des agriculteurs et des fabricants dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de Gap.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Gap a lancé la chemise oxford pour Homme des magasins Gap, son premier produit fabriqué à base de coton provenant de fermes en transition écologique. Au moment où les exploitations agricoles se convertissent au coton biologique, les agriculteurs commencent à adopter des pratiques biologiques, mais ne peuvent pas vendre avec l'étiquette biologique pendant deux ou trois ans. Pendant cette période de transition, Gap apporte un soutien et une aide financière aux agriculteurs pour les aider à passer de l'agriculture conventionnelle à l'agriculture biologique, une étape cruciale pour soutenir la croissance de l'offre mondiale de coton biologique. Ces exploitations agricoles ont également participé au programme Women + Water Alliance de USAID en partenariat avec Gap Inc.

Gap soutient l'innovation en matière de circularité des produits. Grâce à sa participation au projet de redéfinition des jeans initié par la Fondation Ellen MacArthur (EMF), Gap a créé un denim fabriqué de façon responsable, conçu pour être réutilisé et recyclé. La marque est également engagée dans un partenariat axé sur la circularité avec thredUP®, qui permet aux

clients d'échanger des vêtements légèrement usagés. De plus, en Amérique du Nord, les magasins Gap réduisent les déchets plastiques en remplaçant tous les cabas en plastique par des cabas en papier recyclé.

Pour promouvoir le progrès social, Gap a célébré la Journée internationale des femmes en faisant un don de 25 000 \$ à Empower@Work (désormais appelée RISE), une initiative de collaboration de l'industrie de l'habillement visant à soutenir les programmes de formation sur la promotion de l'autonomie des femmes dans les usines.

Dans le cadre du partenariat de la marque avec Dapper Dan sur les chandails à capuchon DAP de Gap, Gap, Dapper Dan et l'organisation sans but lucratif pour la justice sociale et le perfectionnement de la jeunesse basée à Harlem, The Brotherhood Sister Sol (BroSis), ont lancé les Gap House Sessions, qui présentent des discussions inspirantes pour un auditoire de jeunes Noirs et Latinos. Gap a également fait un don de 100 000 \$ pour soutenir les activités artistiques, éducatives et communautaires dirigées par BroSis.

Nos marques responsables – suite

→ À propos de nos marques – suite

BANANA REPUBLIC

RENDRE LE MONDE MEILLEUR, UN VÊTEMENT À LA FOIS

Banana Republic s'engage à prendre de meilleures décisions concernant ses produits en s'appuyant sur son héritage de suprarécyclage, de conservation, de qualité et de davantage de modèles durables.

La marque crée des produits de qualité en adoptant plus de pratiques durables qui favorisent la circularité, le bien-être des animaux et un approvisionnement responsable en tissus de luxe comme la laine, le cachemire et le cuir. L'une des grandes contributions de la marque à la stratégie ESG de Gap Inc. est son approche innovante en matière de circularité des produits, qui fait de la durabilité un synonyme de qualité supérieure.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Banana Republic a fait progresser la circularité des produits de différentes manières en 2022, notamment en lançant le denim circulaire dans le cadre du projet de redéfinition des jeans initié par la Fondation Ellen MacArthur (EMF). Grâce à son partenariat avec thredUP®, Banana Republic a facilité la vente de 318 000 modèles légèrement usagés. Banana Republic a également créé de nouvelles expériences permettant aux clients de recycler et de revendre leurs vêtements sur diverses plateformes : les clients peuvent explorer des modèles classiques sur BR Vintage et BR Reissue; et les clients peuvent vendre des vêtements sur thredUP®.

La marque propose également une nouvelle collection inspirée par les Archives BR qui célèbre l'héritage de Banana Republic en matière de voyage et d'innovation, et propose des vêtements de collection de qualité conçus pour durer dans les fibres naturelles les plus raffinées.

La marque a investi dans la formation de ses employés en instaurant l'envoi d'une infolettre sur la durabilité et en offrant une formation à toutes les fonctions de production sur la manière de concevoir la circularité.

Pour promouvoir l'inclusion, Banana Republic a célébré la Fierté en confiant à quatre artistes LGBTQIA+ le soin de créer des modèles uniques intégrant les vêtements vintage de la marque. Ces œuvres d'art ont été exposées dans des magasins de San Francisco, de New York, de Los Angeles, de Miami et de Chicago. La marque a accompagné cette collection d'un don de 25 000 \$ destiné au [projet GenderCool](#), qui célèbre les jeunes transgenres et non binaires et qui est dirigé par des jeunes.

Poursuivant son engagement envers [15 Percent Pledge](#), Banana Republic a fait un don de 75 000 \$ pour faire avancer la mission de cette organisation qui est de créer des écosystèmes propices à la réussite des entreprises appartenant à des Noirs. Dans le cadre du programme Faites le bien, les dons des clients et les fonds de contrepartie de Gap Inc. ont rapporté au total 114 000 \$ destinés au Fonds mondial pour la nature (WWF), le partenaire choisi par Banana Republic. Lors du lancement des créations artistiques de la marque en novembre, 5 pour cent des ventes ont été promises au WWF pour l'année suivante.

ATHLETA

DÉVELOPPER LE POTENTIEL ILLIMITÉ DE TOUTES LES FEMMES ET DE TOUTES FILLES

En tant qu'entreprise certifiée B Corp., Athleta réalise sa mission de renforcement de l'autonomie des femmes et des filles à travers ses valeurs fondamentales de communauté, d'inclusion et d'entreprise comme force de progrès.

En tant que marque engagée dans le renforcement de l'autonomie des femmes et des filles, Athleta contribue à la stratégie en matière d'ESG de Gap Inc. en facilitant l'accès des femmes aux ressources, en favorisant leur capacité d'action et en soutenant leur bien-être. Athleta contribue également à la réalisation des objectifs de Gap Inc. en matière de climat grâce à son investissement dans Fern Solar pour produire de l'électricité renouvelable, qui compense la totalité de la consommation de la marque dans les magasins corporatifs aux États-Unis et au Canada.

FAITS SAILLANTS DE 2022

Depuis qu'Athleta a lancé le fonds Power of She, La force au féminin en 2020, la marque a fait don de 2 millions de dollars pour soutenir les subventions à des organisations qui se consacrent au renforcement de l'autonomie des femmes et des filles. En 2022, ce fonds a accordé des

subventions dans des programmes parmi trois domaines : Move Together (Bouger ensemble), qui soutient les organismes qui favorisent les liens multigénérationnels dans leur communauté grâce au sport, au conditionnement physique et à des activités pour les filles et les femmes; Child Care Grants (Subventions pour la garde des enfants), un programme inspiré par Allyson Felix qui offre aux mamans-athlètes des ressources en matière de garde d'enfants; et Wellbeing for All (Bien-être pour tous), qui soutient les femmes de couleur entrepreneures et les organisations qui se sont engagées à rendre le bien-être et le conditionnement physique plus accessibles et inclusifs.

En 2022, Athleta s'est associée à YWCA, une organisation qui a une grande influence sur la population féminine ciblée par la marque, pour mettre sur pied un programme pilote visant à soutenir les soins personnels et le bien-être des personnes qui fournissent des soins aux femmes défavorisées. Le programme pilote a commencé en septembre 2022 et se poursuivra jusqu'en juin 2023 dans la région de la baie de San Francisco et à Houston. Athleta utilisera ce projet pilote pour éventuellement offrir à davantage de personnes en 2023 les programmes qui ont le plus d'impact et qui sont les plus réalisables pour soutenir les communautés qu'Athleta cherche à influencer.

Athleta a également soutenu le renforcement de l'autonomie des femmes et leur bien-être dans la chaîne d'approvisionnement en participant à RISE et à Fair Trade™. En 2022, 25 % des usines stratégiques d'Athleta avaient atteint l'objectif fixé par Gap Inc. pour 2025 visant à participer à RISE, un nouveau programme de formation sur le renforcement de l'autonomie des femmes à l'échelle de l'industrie, créé en partenariat avec HERproject™ de

BSR, CARE, ILO Better Work et le programme P.A.C.E. de Gap Inc. À ce jour, Athleta a contribué pour plus de 2,3 millions de dollars en fonds au développement communautaire d'employés de quatre usines conformes aux normes de commerce équitable (certifiées Fair Trade™).

En tant que marque soucieuse de l'environnement, Athleta a continué de promouvoir les efforts de circularité et de réduction des déchets. En 2022, Athleta a organisé trois ventes d'échantillons pour les employés qui ont permis de détourner des produits des sites d'enfouissement. Les recettes de ces ventes, d'un montant total de 162 000 \$, ont été versées au Selvage Fund de Gap Inc., qui soutient les employés dans le besoin. Pour soutenir la circularité, Athleta a lancé une boutique de revente dénommée Athleta Preloved, en partenariat avec thredUP®. Cette boutique est devenue en peu de temps la plus grande boutique de revente en ligne de thredUP®. Depuis 2020, les trousseaux de nettoyage des clients d'Athleta ont contribué à la revente de 1,5 million de vêtements avec thredUP®.

Athleta a renouvelé sa certification B Corp. aux États-Unis et au Canada en avril 2022.

ÉGALITÉ ET APPARTENANCE

Depuis que Doris et Don Fisher ont ouvert le premier magasin Gap en 1969, l'équité et l'inclusion font partie de notre approche commerciale. Dès le début, ils ont voulu contribuer à améliorer la vie de leurs employés et de leur clientèle, ainsi que celle des communautés où ils travaillaient et vivaient. Cet engagement envers la diversité et l'inclusion transparait maintenant dans la façon dont nous renforçons l'autonomie de nos employés et contribuons à former la prochaine génération de responsables. L'inclusion est également essentielle à la réussite d'une entreprise et s'aligne sur les droits fondamentaux dont Gap Inc. est convaincue.

STRATÉGIE ET ENGAGEMENTS

Notre mission consiste à mettre nos employés, notre marque et notre voix au service de changements systémiques. Une équipe Égalité et Appartenance dévouée veille à ce que nous restions concentrés sur nos objectifs, en intégrant l'égalité et l'appartenance dans

tous les aspects de nos activités. Notre vision s'appuie sur nos initiatives et nos engagements dans trois domaines essentiels.

Appartenance du personnel : Créer une culture d'inclusion où chacun a le sentiment d'être à sa place et peut réaliser son potentiel.

- **Engagement de transparence :** Accroître la transparence, accélérer les progrès et contribuer à l'apprentissage de l'industrie.
- **Engagements en matière de représentation :** Double représentation des employés Noirs et Latino-américains à notre siège social américain d'ici 2025. Augmenter de 50 % la représentation d'employés noirs dans nos postes de gérant aux États-Unis d'ici 2025
- **Engagement en matière d'équité salariale et entre les genres :** Réaliser des évaluations indépendantes pour

mesurer les disparités en matière de rémunération selon la race/l'appartenance ethnique et le genre.

Appartenance à la communauté : Créer une compréhension collective, un partage des responsabilités et amplifier l'impact positif pour les communautés vulnérables et défavorisées.

- **Engagement civique :** Investir dans des initiatives d'éducation et de sensibilisation pour aider les employés et les clients à s'inscrire et à exercer leur droit de vote.
- **Accès et engagement en matière de recrutement :** Atteindre et conserver une représentation diversifiée dans notre réservoir de talents et nos programmes pour débutants, y compris la création de nouveaux réservoirs pour augmenter la représentation des Noirs.

Fidélisation de la clientèle : Offrir des produits et des expériences qui permettent à tous les clients de se sentir considérés et bienvenus.

- **Créer pour tous, avec l'engagement de tous :** Assurer la diversité des voix et des pratiques inclusives dans l'ensemble du réseau de création de nos marques.
- **Engagement à amplifier la voix des Noirs :** Amplifier les voix diverses dans les domaines de la création et du marketing.
- **Engagement en matière d'expériences en ligne et en magasin :** Encourager l'appartenance et l'alliance inclusive entre les employés pour assurer un service inclusif et des magasins ouverts à tous.

FAITS SAILLANTS DU PROGRAMME DE 2022

NOS GENS – LES EMPLOYÉS

Tournée nationale : Créer un profond sentiment d'appartenance pour toutes nos équipes signifie de changer notre approche pour atteindre les employés à travers notre organisation. Au début de l'année 2022, nous avons lancé une tournée nationale de nos magasins aux États-Unis couvrant huit villes afin de faire connaître les objectifs de l'entreprise en matière d'Égalité et d'Appartenance et d'améliorer la collaboration entre les équipes du siège social, les équipes en magasin et celles des centres de distribution. Nous avons démarré cette tournée par le premier arrêt à Atlanta pour reconnaître et célébrer le Mois de l'histoire des Noirs, et nous l'avons achevée à New York pour célébrer le Mois du patrimoine latino-américain. De la promotion de nos communautés d'employés à l'ouverture d'accès et d'opportunités aux talents sous-représentés, la tournée a contribué à renforcer le sentiment d'appartenance au sein de l'organisation.

Groupes d'Égalité et d'Appartenance (EBG) : Nos EBG créent une communauté et des liens pour nos employés, dont les EBG actuels, notamment : API@Gap Inc., BLACK@Gap Inc., HOLA@Gap Inc., PARENTS@Gap Inc., PRIDE@Gap Inc., VETERANS@Gap Inc. et WOMEN@Gap Inc.

NOTRE VOIX – LA COMMUNAUTÉ

Le projet GenderCool : Pour lancer le Mois de la fierté en juin 2022, Gap Inc. et le mouvement dirigé par des jeunes, **Le projet GenderCool** se sont associés dans le cadre d'un partenariat d'un an, et ses champions ont contribué à remplacer les opinions erronées par des expériences positives des jeunes transgenres et non binaires. Nous

avons également fait un don collectif de près de 100 000 \$ des filiales Gap Inc., Gap, Old Navy, Banana Republic et Athleta. Dans le cadre de notre événement pour la Fierté « The Denim Divas », un spectacle de travestis, tous les bénéficiaires de l'événement en direct et du téléthon ont été reversés à GenderCool.

Faciliter l'accès aux carrières dans la mode : En 2022, en partenariat avec **ICON360**, notre initiative **Closing the Gap** a octroyé à neuf collèges et universités historiquement noirs (HBCU) plus de 500 000 \$ destinés à renforcer leurs programmes liés à la mode.

Notre tout nouveau **programme d'apprentissage de la conception** intègre de nouveaux créateurs sérieux et divergents dans nos équipes de conception, apportant ainsi une nouvelle énergie et des perspectives nouvelles. L'objectif est d'alimenter notre réserve de talents et, en fin de compte, d'accroître notre capacité de création. Nos premiers apprentis vivent une immersion totale dans plusieurs équipes de conception de nos marques. Pendant un an, ils apprendront de nos créateurs et développeront leurs compétences, en offrant de nouvelles perspectives, en soutenant les processus de conception principaux, en recevant une formation et un perfectionnement spécialisés et en établissant des liens de carrière durables.

Lower Eastside Girls Club : Poursuivant notre partenariat avec le **Lower Eastside Girls Club**, nous étions ravis de célébrer le Mois du patrimoine latino-américain avec cette organisation. Nous avons organisé un **Design Sprint** en partenariat avec les créateurs de notre initiative Créer avec audace, au cours de laquelle chaque participant a recyclé des produits de toutes nos marques pour créer sa propre œuvre unique. En outre, nous avons invité **Latinas in Tech** à organiser un « hackathon » au cours duquel les participants ont travaillé en équipe à développer des idées pour La Tiendita, le magasin de vente au détail de LESGC chez Essex Market.

OBJECTIFS D'ICI 2025

DOUBLER

la représentation des employés noirs et latino-américains à tous les niveaux à notre siège social américain, par rapport à juin 2020 (4 % de Noirs, 10 % de Latinos)

PROGRÈS

5 %

des employés du siège social aux États-Unis s'identifient comme Noirs (objectif de 2025 : 8 %)

● À améliorer

9 %

des employés du siège social américain s'identifient comme Latinos (objectif 2025 : 20 %)

AUGMENTATION DE 50 %

de la représentation de nos employés noirs occupant les postes de gestionnaire aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (9 %)

10 %

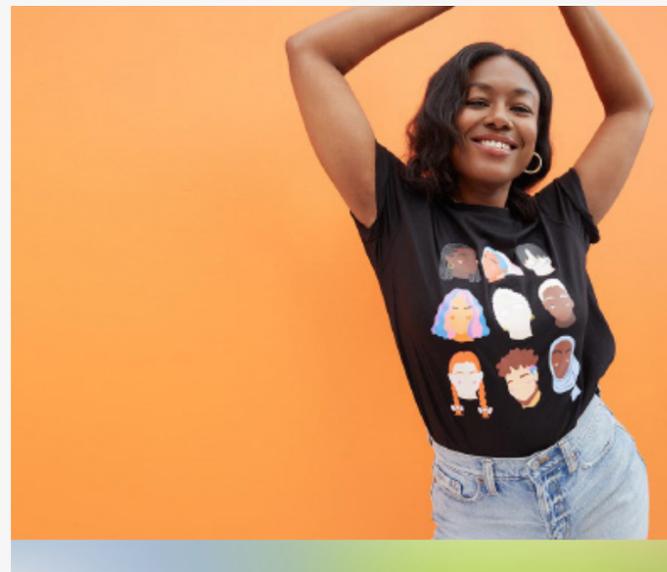
de nos gérants (définis comme les directeurs généraux) aux États-Unis s'identifient comme Noirs (objectif 2025 : 13 %)

● À améliorer

NOS MARQUES – FIDÉLISATION DE LA CLIENTÈLE

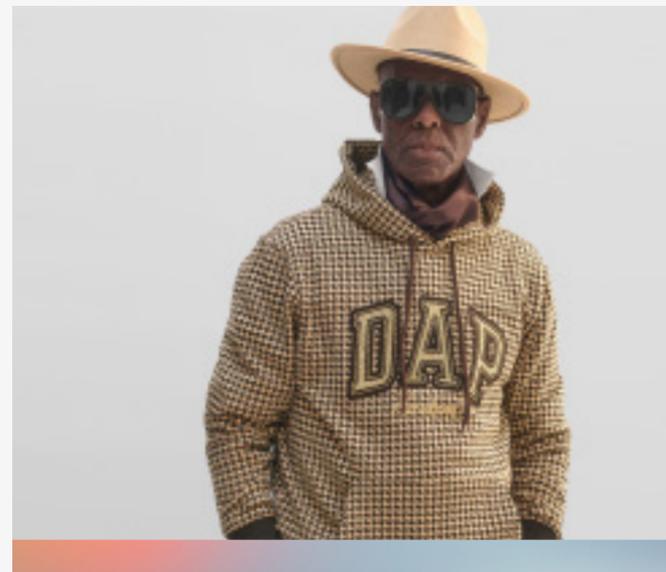
Old Navy: Project WE et Fifteen Percent Pledge

En août 2022, The Project WE et Fifteen Percent Pledge ont lancé leur première collaboration sur les produits visant à soutenir divers artistes qui font leur entrée dans l'industrie nationale de la vente au détail. Pour célébrer cette initiative, Old Navy a fait un don de 500 000 \$ à cet organisme sans but lucratif pour encourager l'émergence d'entrepreneurs créatifs noirs. Grâce à cette collection, Old Navy a fourni aux artistes une plateforme pour leur permettre de développer leurs activités et d'élargir leur public, en mettant l'accent sur la plateforme Business Equity Community de Pledge.



Gap: Dapper Dan

À l'occasion du Mardi je donne, Gap et Dapper Dan ont lancé de nouveaux chandails à capuchon DAP arborant les créations emblématiques de Dap. Nous avons également fait un don de 100 000 \$ et organisé une série de sessions de Gap House avec The Brotherhood Sister Sol, une organisation sans but lucratif dirigée par des Noirs et basée à Harlem, qui œuvre pour la promotion de la justice sociale, où les jeunes Noirs et Latino-américains revendiquent le pouvoir de leur histoire, de leur identité et de leur communauté pour bâtir l'avenir qu'ils souhaitent voir.



Banana Republic: Fierté 2022

Dans le cadre du Mois de la fierté 2022, Banana Republic a invité quatre artistes issus de la communauté LGBTQ+ à créer des modèles uniques à partir des vêtements tirés des archives de la marque. Les quatre artistes – Serge Gay Jr., Andy Bellomo, Parisa Parnian et Marcos Chin – ont utilisé la mode comme mode d'expression, le modèle jouant un rôle important dans la vie de chaque artiste, tant sur le plan professionnel que personnel. Pour donner vie au projet au-delà de l'avant du magasin, chaque vitrine de magasin comportait un code QR orientant les visiteurs vers un article sur le blogue en ligne de Banana Republic, The Journal, présentant des conversations avec chacun des artistes.



Athleta: Partenariat Allyson Felix x &Mother et Quatrième collection Athleta

En 2022, Athleta et Allyson Felix ont travaillé à promouvoir l'autonomie des mères athlètes en leur offrant des services de garde d'enfant gratuits et accessibles, en partenariat avec l'organisme sans but lucratif &Mother, lors de certaines compétitions d'athlétisme. Le programme de garde d'enfant accessible a été lancé lors de la dernière course de championnat d'Allyson en Oregon, en juin 2022. Dans le cadre du plaidoyer continu d'Athleta pour créer plus d'équité envers les femmes, le fonds Power of She, La force au féminin de la marque, Allyson Felix et la Women's Sports Foundation (WSF) ont alloué une troisième série de subventions pour la garde d'enfants afin d'offrir aux athlètes féminines des subventions à hauteur de 10 000 \$ pour les ressources de garde d'enfants nécessaires pendant la période d'entraînement et de compétition.



PROMOUVOIR L'AUTONOMIE DES FEMMES ET LES DROITS DE LA PERSONNE

DANS CETTE SECTION

Droits de la personne

Évaluation et mesures correctives

Gap Inc. P.A.C.E./RISE

Renforcement des capacités

Témoignages

Nous sommes déterminés à investir dans les femmes, qui constituent la majorité de notre clientèle, de nos responsables, de nos employés et des travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement. Nous adoptons une approche collaborative de nos programmes qui ouvre de nouvelles possibilités pour les femmes et les jeunes filles. Cela commence par notre engagement à respecter les droits de la personne du personnel, en particulier des femmes qui permettent à notre entreprise de fonctionner.

NOS SUJETS IMPORTANTS

Équité entre les genres

Équité en matière d'emploi et normes de travail

Normes de travail dans la chaîne d'approvisionnement

Pratiques d'achat

Qualité et sécurité des produits

Gestion des volumes de production

Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne – suite

Pendant plus d'une douzaine d'années, nous avons pris part à des initiatives et en avons mené d'autres visant à protéger les droits de la personne, à améliorer les normes de travail, à éliminer les obstacles et à renforcer l'autonomie des travailleurs, et nous nous sommes efforcés de réaliser tout ce travail en tenant compte de la question des genres.

**DROITS DE LA PERSONNE**

Nous tenons notre engagement à respecter les droits de la personne et à cultiver le dialogue social tout au long de notre chaîne d'approvisionnement par le biais de politiques clés, de notre Code de conduite des fournisseurs (COVC) et de programmes fondés sur les normes de travail internationalement reconnues et conformes au droit du travail local.

Il arrive que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement mondiale de l'habillement, en particulier ceux des pays en développement, soient confrontés à des violations des droits du travail et à des problèmes de santé et de sécurité, qui sont exacerbés par les inégalités liées au genre, les rapports de force, ainsi que la précarité économique. Au-delà de l'impératif éthique de résoudre de tels problèmes, les violations peuvent perturber les activités et créer des risques quant à la conformité, la réglementation et la réputation de notre entreprise.

Nous adoptons une approche collaborative avec des fournisseurs, des pairs de l'industrie et des partenaires, des organisations gouvernementales, des établissements d'enseignement, des syndicats, ainsi que des ONG. Nos programmes fonctionnent en synergie pour soutenir la continuité de nos activités et la résilience de notre chaîne d'approvisionnement.

**ÉVALUATION ET MESURES CORRECTIVES**

Nous contrôlons la conformité des usines avec les lois, les systèmes de gestion, les normes environnementales, de travail, de santé et sécurité au travail (SST), notamment le COVC de Gap Inc. et l'index Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) de la Sustainable Apparel Coalition (SAC).

**P.A.C.E./RISE DE GAP INC.**

Notre programme d'avancement personnel et de développement des carrières (P.A.C.E.) de Gap Inc. offre aux femmes et aux jeunes filles des compétences de base, une formation technique et du soutien pour progresser au travail, à la maison et dans leurs communautés. Nous favorisons également la collaboration en intégrant le programme P.A.C.E. en milieu de travail dans le cadre d'une collaboration industrielle plus large appelée RISE (Reimagining Industry to Support Equality). Grâce à RISE, les programmes visant à renforcer l'autonomie des femmes dans les usines seront étendus de plus en plus à l'ensemble de l'industrie du vêtement et au-delà.

**RENFORCEMENT DES CAPACITÉS**

Nous travaillons en partenariat avec les fournisseurs et les intervenants sur une série de programmes spécifiques à la culture qui offre aux usines et à leurs employés la formation et les outils dont ils ont besoin pour améliorer les normes du travail et les conditions de travail des travailleurs, en particulier les femmes.

DROITS DE LA PERSONNE

Nous tenons notre engagement à respecter les droits de la personne et à cultiver le dialogue social dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement par le biais de nos programmes d'évaluation et des mesures correctives et de renforcement des capacités, ainsi que par un engagement significatif avec les intervenants concernés.

NOS PRINCIPAUX ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

- [Travail des enfants et jeunes travailleurs](#)
- [Discrimination et harcèlement](#)
- [Salaires et avantages sociaux](#)
- [Sécurité en cas d'incendie, sécurité des bâtiments et des équipements électriques](#)
- [Mécanismes de règlement des griefs](#)
- [Contrats à court terme](#)
- [Trafic d'êtres humains et travail forcé](#)
- [Heures de travail](#)
- [Traitement sans cruauté](#)
- [Liberté d'association](#)
- [Travailleurs étrangers sous contrat et recrutement](#)
- [Sous-traitant non autorisé](#)

DÉFI

Les employés des chaînes d'approvisionnement mondiales du vêtement peuvent être confrontés à des environnements de travail injustes ou dangereux. Les femmes, qui représentent la majorité des travailleuses et travailleurs du secteur du vêtement dans le monde, sont plus susceptibles d'être touchées par la discrimination sur le lieu du travail, les difficultés financières, et peuvent également être confrontées aux violences et au harcèlement fondés sur le genre. Pour Gap Inc., les problèmes liés aux droits de la personne et au travail peuvent perturber notre chaîne d'approvisionnement.

STRATÉGIE

Notre politique en matière de droits de la personne, notre approche des questions clés énumérées à gauche et notre code de conduite des fournisseurs (COVC) constituent la base de notre stratégie globale en matière de droits de la personne et de dialogue social. Ils sont basés sur les principes directeurs pour les affaires et les droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), les Directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OECD) pour les entreprises multinationales et les Principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nos politiques tiennent également compte de la législation locale sur le droit du travail de chaque pays où nous avons des activités commerciales.

Pour respecter ces politiques et améliorer les conditions de travail au sein de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous concentrerons sur deux domaines :

- **L'atténuation des risques :** Nous utilisons notre programme d'évaluation et des mesures correctives pour vérifier que les usines sont conformes à notre COVC et aux lois en vigueur, puis collaborons avec nos fournisseurs pour remédier à tout problème.
- **La création de la valeur :** Nous travaillons en partenariat avec les fournisseurs et les principaux intervenants sur une série de programmes de renforcement des capacités qui offrent aux usines la formation et les outils nécessaires pour améliorer les normes du travail et aider leurs travailleurs, en particulier les femmes. Nous créons de la valeur commerciale en approfondissant les partenariats stratégiques entre Gap Inc. et nos fournisseurs.

La participation à ces programmes et le respect des lois et des normes internationales en matière de main-d'œuvre sont des conditions nécessaires pour faire affaire avec Gap Inc. Nous encourageons le rendement des fournisseurs en incorporant nos notes d'évaluation COVC et la participation au programme de renforcement des capacités dans notre tableau de bord des fournisseurs, qui oriente nos décisions d'approvisionnement et nous permet d'accorder la priorité aux fournisseurs qui respectent le mieux les normes sociales et environnementales.

À l'avenir, nous mettrons à l'essai certains outils salariaux au sein de notre chaîne d'approvisionnement qui nous aideront à analyser des données salariales plus détaillées. Il s'agira d'un élément clé pour les futurs travaux avec les intervenants concernés, qui nous aideront à traiter des questions salariales pertinentes au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

IMPACTS

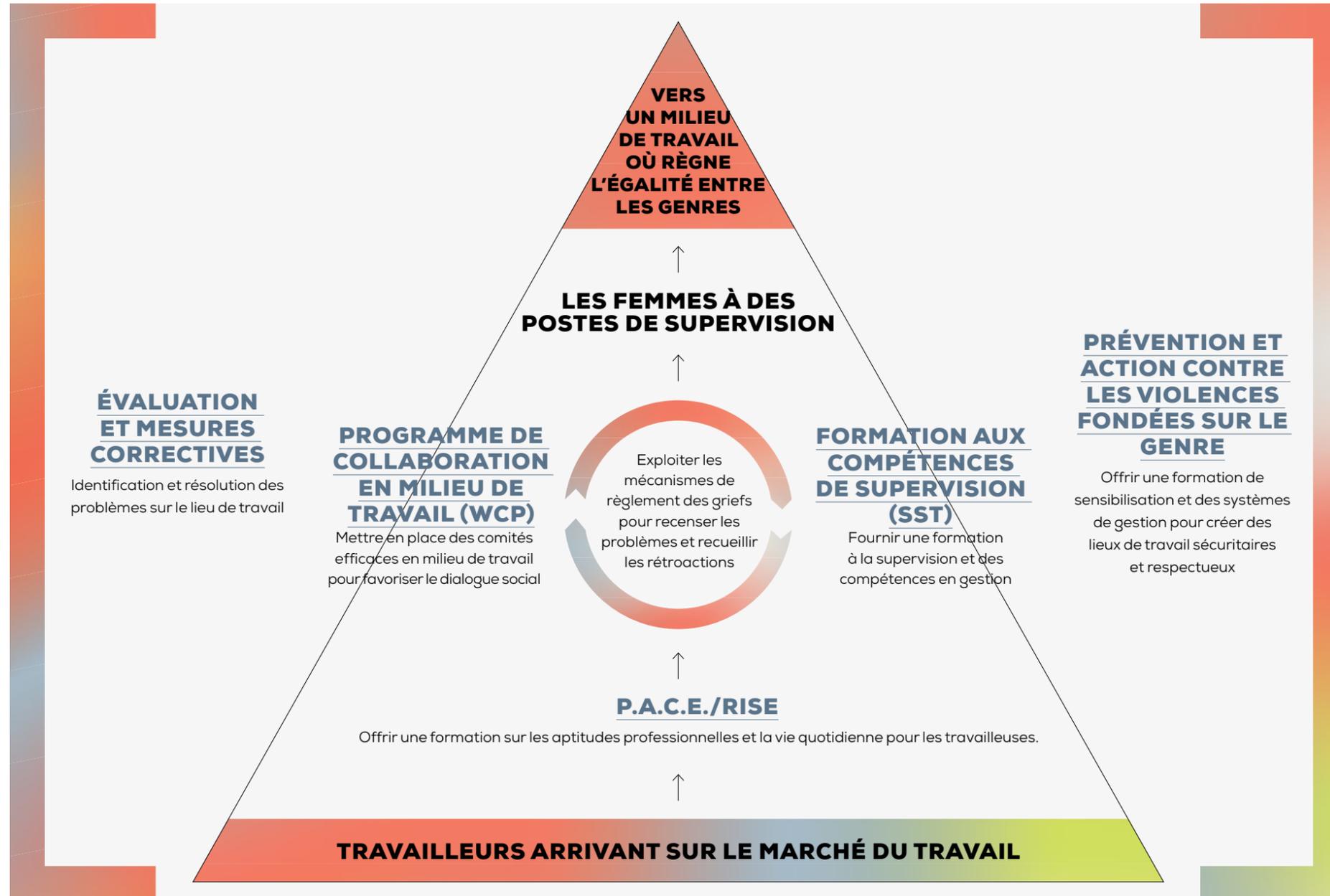
En atténuant et en réglant de manière proactive les problèmes relatifs aux droits de la personne par le biais de notre Programme d'évaluation et des mesures correctives et en nous attaquant aux causes profondes de ces problèmes par le renforcement des capacités, nous visons à créer un écosystème qui protège la sécurité et le bien-être des travailleurs tout en leur permettant non seulement de s'épanouir sur le plan personnel, mais de progresser sur le plan professionnel. Un élément et une répercussion essentiels de notre programme d'évaluation et des mesures correctives est l'engagement des travailleurs et des intervenants concernés à comprendre comment les pratiques de travail sont mises en œuvre dans les usines où ils travaillent. Par ailleurs, notre expérience dans le cadre des programmes de renforcement des capacités nous a montré que lorsque les employés bénéficient d'une formation pertinente et de possibilités d'avancement, ils se sentent plus en mesure de plaider en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans leurs usines. Pour Gap Inc., ces programmes nous permettent de mettre en place une chaîne d'approvisionnement plus autonome en identifiant et en atténuant les risques.

Des renseignements détaillés sur nos politiques en matière de droits de la personne, notre approche de gestion et les mesures à prendre pour résoudre nos principaux problèmes en matière de droits de la personne sont disponibles sur [notre site Web](#).

PRENDRE SOIN DU PERSONNEL

Le département d'État des États-Unis a décerné à Gap Inc. le Prix d'excellence pour les entreprises (ACE) pour sa gestion d'entreprise responsable, pour sa contribution à la promotion des droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement. Gap Inc. a été récompensée pour son travail avec des partenaires industriels et des ONG de défense des droits de la personne afin de mener une action à l'échelle de l'industrie pour veiller à ce que les travailleurs de l'État du Karnataka, dans le sud de l'Inde, reçoivent les salaires, les indemnités et les arriérés qui leur sont dus, en dépit des difficultés juridiques que présente l'industrie locale. Tirant parti de son envergure et de son influence, notre équipe a joué un rôle clé dans l'obtention d'une victoire historique pour les travailleurs, non seulement dans la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc., mais aussi dans l'ensemble du secteur du vêtement de Karnataka, qui emploie plus de 400 000 personnes.

CRÉER UN ÉCOSYSTÈME QUI PROMEUT L'AUTONOMIE DES FEMMES



PRATIQUES D'ACHAT/BETTER BUYING

Les pratiques d'achat des entreprises mondiales peuvent avoir une incidence sur ce qui se passe dans la chaîne d'approvisionnement, notamment les heures supplémentaires excessives, les problèmes relatifs aux salaires et aux avantages sociaux et la sous-traitance non autorisée à des usines où les conditions de travail sont médiocres ou dangereuses. Grâce aux rétroactions recueillies auprès de nos fournisseurs dans le cadre de Better Buying, une initiative qui promeut des pratiques de travail responsables et la protection des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, nous pouvons réduire ces problèmes et améliorer nos décisions et nos pratiques d'achat.

Nous intégrons également la durabilité à notre tableau de bord des fournisseurs, qui influence nos décisions d'achat. La note de durabilité est déterminée par la conformité au COVC de chaque fournisseur, la Higg FEM et la participation à P.A.C.E./RISE.

En alignant les décisions d'approvisionnement et la responsabilisation sur nos objectifs de durabilité sociale, nous avons amélioré le respect par nos fournisseurs des normes internationales du travail, comme le confirme [une étude indépendante réalisée en 2019](#) par des chercheurs de l'Université d'Oxford et de l'Université de Toronto.

OBJECTIF D'ICI 2025

100 %

des fournisseurs représentant 90 %¹⁵ des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying, dont les résultats sont isolés par marque, afin de produire des rapports publics annuels sur l'amélioration des pratiques d'achat.

PROGRÈS

100 %

des fournisseurs représentant 90 % des dépenses de notre entreprise ont été invités à participer au programme Better Buying. Nous continuons à travailler à l'élaboration d'un rapport public annuel sur les améliorations apportées aux pratiques d'achat.

● En bonne voie

¹⁵ Notre objectif précédent s'appliquait à 100 % des fournisseurs de Gap Inc. En 2021, nous avons révisé l'objectif pour qu'il soit applicable aux fournisseurs représentant 90 % de nos dépenses commerciales les plus importantes, afin de nous concentrer sur les fournisseurs sur lesquels nous avons le plus d'influence et d'impact.

ÉVALUATION ET MESURES CORRECTIVES

Notre programme d'évaluation et de mesures correctives contrôle la conformité de nos usines aux normes du droit international du travail, aux systèmes de gestion et aux normes environnementales, de travail et de sécurité et santé au travail (SST), y compris au Code de conduite des fournisseurs (COVC) de Gap Inc. et la SAC Higg FEM. Notre manuel d'évaluation de la durabilité des fournisseurs décrit les protocoles que nous suivons pour évaluer et résoudre les problèmes liés aux conditions de travail.

DÉFI

Bien que notre COVC soit en place depuis 1996, nous continuons de collaborer activement avec nos fournisseurs pour remédier aux violations liées à la sécurité des travailleurs, aux normes du travail et à l'environnement. De plus, étant donné que différentes entreprises qui s'approvisionnent auprès de la même usine ont des processus de conformité légèrement différents, les fournisseurs peuvent ressentir une « fatigue de vérification » en consacrant du temps et des ressources à des vérifications et à des plans de mesures correctives spécifiques à l'entreprise qui pourraient autrement servir à régler la cause première des problèmes.

STRATÉGIE

Nous travaillons en étroite collaboration avec les fournisseurs pour les aider à agir en conformité avec toutes les lois en vigueur, les normes environnementales et de travail, les exigences en matière de SST et les systèmes de gestion. Notre approche comporte deux volets et commence par les évaluations :

1. Nous effectuons trois types d'évaluations : (1) évaluations initiales pour approbation dans notre base de fournisseurs; (2) évaluations complètes de l'ensemble de notre COVC, qui ont généralement lieu chaque année et qui comprennent des entrevues, des observations visuelles et l'examen de documents; et (3) les évaluations de suivi, qui examinent les progrès réalisés par rapport aux plans de mesures correctives définis au cours de l'évaluation initiale ou de l'évaluation complète.
2. À l'issue des évaluations initiales et complètes, nous attribuons aux fournisseurs une note assortie d'un code de couleur en fonction de leur rendement : vert pour les usines très performantes qui commettent peu d'infractions, jaune pour les usines moyennement performantes et rouge pour les usines qui doivent résoudre un ou plusieurs problèmes graves. Notre processus d'approbation exclut de notre liste de fournisseurs les usines classées rouge et, si une usine ou un fournisseur omet de corriger des cas de non-conformité graves et persistants, nous créons un plan de fin de collaboration responsable et continuons de surveiller l'usine pour régler les problèmes en suspens pendant la période de retrait.

Nous nous efforçons immédiatement de remédier à tout problème ou allégation grave en suivant les étapes suivantes : (1) informer les parties concernées de l'état du problème; (2) évaluer le risque afin de déterminer la

ou les parties responsables et mener des enquêtes plus poussées et des vérifications préalables; (3) effectuer une analyse des causes profondes et évaluer les systèmes de gestion de l'usine en travaillant avec le(s) partie(s) plaignante(s), l'usine et le fournisseur, les groupes d'intervenants locaux et internationaux et les autres marques qui s'approvisionnent auprès de la même usine; et (4) demander à l'usine d'arrêter immédiatement toutes les actions liées à l'infraction présumée.

S'il s'agit d'une violation de notre COVC ou d'une violation de notre politique en matière des droits de la personne, les parties sont informées des résultats de l'enquête et des plans de mesures correctives sont élaborés. Le plan de mesures correctives soumis par chaque usine doit inclure un plan visant à donner suite aux conclusions du rapport d'évaluation de Gap Inc., des mesures correctives spécifiques visant à éliminer la cause première du problème, des renseignements sur les responsables de l'usine et une échéance pour la mise en œuvre de chaque mesure corrective. Nous considérons le grief ou la plainte comme clos lorsque le problème est résolu et que nous avons déterminé, par le biais de notre cadre d'évaluation et des mesures correctives, que la solution appropriée a été apportée conformément aux attentes de notre COVC et à notre politique sur les droits de la personne.

IMPACTS

Grâce à la transparence et à des partenariats dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, nous visons à améliorer le bien-être des travailleurs, à respecter les droits de la personne, à réduire les impacts environnementaux et à améliorer les performances de l'entreprise, tout en aidant nos fournisseurs et leurs usines à réaliser des gains d'efficacité grâce à des outils et des processus industriels rationalisés. Nous visons à réduire la fatigue de vérification et le dédoublement des efforts de l'industrie, en tirant parti des initiatives et des outils de

l'industrie tels que le Programme de convergence sociale et du travail (SLCP), l'indice Higg FEM et Better Work de l'OIT-SFI.

En tant que signataires du SLCP, nous soutenons les moyens d'améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en encourageant l'adoption à plus grande échelle de l'outil SLCP, qui permet d'évaluer la performance sociale et de travail des unités de fabrication tout en réduisant la duplication des efforts de l'industrie.

PROGRÈS EN 2022

À la fin de l'année 2022, 74 % des fournisseurs étaient classés vert, 25 % jaune et moins de 1 % rouge; 78 % des dépenses de notre entreprise ont été effectuées auprès des usines classées vert, ce qui nous permet de nous rapprocher de notre objectif qui est de nous approvisionner au moins à 80 % auprès d'usines écologiques d'ici à 2025. De plus, 81 % des problèmes liés au COVC soulevés au début de l'année 2022 ont été résolus à la fin de l'année.

Nous avons étendu l'utilisation du SLCP à notre chaîne d'approvisionnement de niveau 1 et à nos usines stratégiques de niveau 2. Nous avons également collaboré avec Better Work de l'OIT-SFI pour soutenir son utilisation future de l'outil SLCP. Cette harmonisation nous permet d'affecter davantage de ressources aux mesures correctives et au renforcement des capacités.

En 2022, 12 % des évaluations ont été réalisées par Gap Inc., 32 % par Better Work de l'OIT-SFI et 50 % par le SLCP.

OBJECTIF D'ICI 2025

80 %

des achats de Gap Inc. sourcing (GIS) seront attribués aux usines classées écologiques

PROGRÈS

78 %

des dépenses de notre entreprise ont été allouées à des usines classées écologiques

● En bonne voie

OBJECTIF D'ICI 2023-2025

100 % de nos usines de niveau 1 concernées participeront aux efforts de l'industrie d'ici la fin de l'année 2023, notamment SLCP ou Better Work de l'OIT-SFI, et 100 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participeront d'ici 2025

PROGRÈS

99 %

des usines de niveau 1 concernées y participent

● En bonne voie

97 %

des filatures stratégiques de niveau 2 y participent

● En bonne voie

PLEINS FEUX SUR LE PROGRAMME

P.A.C.E./RISE

Lancé en 2007, le programme d'avancement personnel et de développement professionnel (P.A.C.E.) de Gap Inc. offre aux femmes et aux jeunes filles des compétences de base, une formation technique et du soutien pour progresser au travail, à la maison et dans leurs communautés. Nous favorisons également la collaboration en intégrant le programme P.A.C.E. en milieu de travail dans le cadre d'une collaboration industrielle plus large appelée RISE (Reimagining Industry to Support Equality).

OBJECTIF POUR 2022

1 MILLION

de femmes et de jeunes filles touchées grâce au programme P.A.C.E./RISE

PROGRÈS

1,3 MILLION

de femmes et de jeunes filles (environ) ont bénéficié du programme PACE/RISE depuis 2007

◆ Réalisé

OBJECTIF D'ICI 2025

100 %

des usines stratégiques investissent dans la promotion des femmes par leur participation à P.A.C.E./RISE

PROGRÈS

35 %

des usines stratégiques ont au moins 50 % de leurs employées inscrites au programme P.A.C.E./RISE

94 %

des usines stratégiques ont institutionnalisé P.A.C.E./RISE dans leurs systèmes de gestion des ressources humaines.

● En bonne voie

DÉFI

L'inégalité entre les genres est un problème mondial persistant qui a un impact considérable sur les femmes et les filles, allant de la violence et de la discrimination fondées sur le genre au manque de représentation et de voix aux postes de pouvoir. Tous ces facteurs créent des obstacles sur le lieu de travail et des désavantages économiques pour les femmes, qui constituent la grande majorité de la main-d'œuvre de la chaîne d'approvisionnement de l'industrie du vêtement. Cela peut entraîner des risques liés aux droits de la personne et au travail dans notre chaîne d'approvisionnement et des risques ultérieurs pour la réputation et la résilience de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. L'inégalité entre les genres est également un frein au progrès économique dans son ensemble, et en tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies (UNGC), nous avons la responsabilité de soutenir les [objectifs de développement durable des Nations Unies](#), y compris l'objectif 5 sur l'égalité des genres.

STRATÉGIE

Nous mettons en œuvre le programme P.A.C.E./RISE dans plusieurs industries et environnements à l'échelle mondiale, en partenariat avec des ONG locales, des gouvernements, des marques et des écoles.

P.A.C.E./RISE : En 2023, nous commencerons la transition de notre programme P.A.C.E. en milieu de travail vers [RISE](#). Fondée en 2019 par Gap Inc., BSR (Business for Social Responsibility), HERproject™, CARE International et Better Work de OIT-SFI, RISE (autrefois connue sous le nom de Empower@Work) vise à stimuler la collaboration dans l'ensemble de l'industrie du vêtement, ce qui simplifiera les multiples programmes qui promeuvent l'autonomie des femmes dans les usines en éliminant les doublons et en étendant la portée et l'impact de ces programmes.

L'organisation soutiendra les efforts en faveur de l'égalité entre les genres par le biais de partenariats avec des organisations locales de la société civile afin d'améliorer les systèmes et les pratiques sur le lieu de travail, et encouragera et influencera le leadership des marques, des acheteurs, des fournisseurs et des représentants des travailleurs. À la base, notre programme s'associe à des fournisseurs pour offrir tous les avantages de P.A.C.E./RISE aux travailleurs des usines de vêtements, en utilisant un modèle dirigé par des formateurs avec des cours sur mesure sur des sujets tels que la communication, la gestion du temps et du stress, l'éducation financière, la santé et l'hygiène des femmes, et bien plus encore. Notes de la communauté avant et après P.A.C.E./RISE en milieu de travail est intégré à notre programme de durabilité des fournisseurs par le biais de notre tableau de bord des fournisseurs, ce qui indique à ces derniers que le programme est une priorité stratégique et est fait partie intégrante de notre partenariat avec eux.

Communauté P.A.C.E. : Nous avons élargi l'accès au programme P.A.C.E. en 2013 en formant des partenariats stratégiques avec des institutions gouvernementales, éducatives et autres pour soutenir les femmes dans les communautés de nos principales régions d'approvisionnement. En 2016, nous avons lancé des programmes pour les filles âgées de 11 à 13 ans et de 14 à 17 ans afin de créer un impact générationnel. Nous avons également élaboré un programme pour les hommes et les garçons, en leur offrant des programmes existants sur des sujets tels que la finance et en ajoutant un nouveau curriculum pour les aider à comprendre les expériences des femmes et des filles et le rôle que les hommes et les garçons jouent dans la réalisation de l'égalité entre les genres. Une étude de 2021 de Global Communities ayant analysé ces programmes en Tanzanie a fait état d'un changement d'attitudes et de comportements chez les hommes et les garçons en ce qui concerne les normes sexospécifiques traditionnelles, ainsi que d'améliorations dans de nombreux domaines, notamment la communication,

les pratiques WASH (l'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène), la résolution de problèmes, la prise de décisions et la gestion du temps et du stress. Étant donné que l'inégalité entre les genres est liée à des problèmes environnementaux tels que la crise de l'eau, nous avons créé un programme WASH pour répondre aux problèmes liés à l'eau sous l'angle des personnes et des droits de la personne. Depuis 2017, nous avons capitalisé sur le programme P.A.C.E. en mettant l'accent sur les modules WASH pour soutenir [Women + Water Alliance](#).

Inspirée par P.A.C.E. : Athleta s'associe à YWCA, une organisation qui a une grande influence sur la population féminine ciblée par la marque, pour mettre sur pied une initiative pilote visant à soutenir les soins personnels et le bien-être des personnes qui fournissent des soins aux femmes défavorisées. Soutenant la mission d'Athleta qui vise à renforcer l'autonomie des femmes et des filles, ce projet pilote contribue à l'engagement global de la marque envers la certification B Corp.



PLEINS FEUX SUR LE PROGRAMME – SUITE

IMPACTS

Le programme P.A.C.E./RISE est bénéfique pour notre entreprise en raison de l'efficacité, de la productivité, de la performance et de la fidélisation accrues dans les usines participantes. Une étude menée en Inde en 2019 a fait état d'une augmentation de 20 % de la productivité des usines participant au programme P.A.C.E./RISE. Dans les évaluations du [Centre international de recherche sur les femmes \(ICRW\)](#), les participantes au programme P.A.C.E./RISE ont fait état d'une amélioration de l'efficacité, et d'autres données autodéclarées provenant d'usines indiquent que le rendement à l'heure est plus élevé et que le taux de roulement est plus faible chez les participantes au programme P.A.C.E./RISE.

Notre objectif est de créer un monde où les femmes et les jeunes filles peuvent améliorer leur qualité de vie en réalisant leur plein potentiel économique et social. Cela profite à la fois à la société et à l'économie, car les femmes ont tendance à réinvestir une plus grande partie de leurs gains dans leur famille et leur communauté.¹⁶

Des recherches menées par des tiers et les améliorations signalées par les personnes participantes démontrent l'impact social et commercial de P.A.C.E./RISE :

Une [étude de CARE](#) menée en 2021 sur les programmes communautaires P.A.C.E. au Bangladesh, a révélé que les participants ont amélioré de 70 % à 75 % de leurs aptitudes de communication, de résolution de problèmes, de prise de décisions et de gestion du temps et du stress. La même étude a révélé que, comparés à leurs pairs,

les participants au programme P.A.C.E. se déclaraient beaucoup plus satisfaits de leur réussite dans la vie, de leur sentiment d'appartenance à la communauté, de leur sécurité future dans la vie et de leur niveau de vie.

Une étude de [Global Communities](#) menée en 2021 sur les programmes communautaires P.A.C.E. en Tanzanie, a révélé que les participants ont indiqué avoir remarqué des améliorations dans plusieurs domaines, notamment la communication, les pratiques WASH, la résolution de problèmes, la prise de décisions et la gestion du temps et du stress. Ce programme, destiné aux hommes et aux femmes, a également aidé les participants à aborder la question de la répartition des tâches ménagères et à améliorer les relations conjugales. Étant donné que le programme pour hommes et garçons vise à changer les attitudes et les comportements qui perpétuent l'inégalité entre les genres, il est à noter que les participants, peu importe leur genre, ont fait état d'un changement dans les normes traditionnelles fondées sur le genre.

PROGRÈS EN 2022

En 2021, avec un an d'avance sur le calendrier, nous avons atteint notre objectif qui était de parvenir à aider 1 million de femmes et de jeunes filles à participer directement au programme P.A.C.E./RISE. Ces femmes et ces jeunes filles ont eu accès à des programmes dans 19 pays.

Les faits saillants de 2022 sont les suivants :

- **P.A.C.E./RISE en milieu de travail** : Suivant la prise en compte de P.A.C.E./RISE dans notre tableau de bord des fournisseurs, le volume d'affaires confié aux usines participantes est passé de 76 % en avril 2022 à 86 % en janvier 2023.

- **Communauté P.A.C.E.** : Dans le cadre de notre partenariat avec le ministère indien du Développement rural, nous avons aidé à personnaliser le programme et à créer un manuel de l'élève. Nous travaillons également à étendre la communauté P.A.C.E. en Inde en partenariat avec l'Association des travailleuses autonomes (SEWA). P.A.C.E. est désormais disponible dans 10 États, après son extension à six nouveaux États en 2022 (Jammu-et-Cachemire, Kerala, Manipur, Nagaland, Telangana et Tripura), et en 2023, nous prévoyons intégrer trois autres États et deux nouveaux pays (le Sri Lanka et Népal).

Au Cambodge, nous avons poursuivi notre partenariat avec Kampuchea Action to Promote Education afin d'offrir P.A.C.E. dans 50 écoles publiques à ce jour. En partenariat avec CARE en Indonésie, nous avons terminé l'intégration de la formation 11-13 de P.A.C.E. dans le programme d'orientation de toutes les écoles primaires. À l'avenir, nous travaillerons avec Plan International pour étendre les programmes destinés aux filles à d'autres circonscriptions politiques et zones géographiques.

Dans le cadre de nos nouveaux partenariats, nous étudions de nouvelles offres de programmes scolaires et avons mis à l'essai un module d'apprentissage sur les questions environnementales pour éduquer les personnes à adopter le recyclage, les énergies renouvelables et d'autres pratiques environnementales et à préserver l'eau potable au sein de leur communauté. Nous étudions également la possibilité d'utiliser la radio communautaire comme moyen pour offrir le programme P.A.C.E. aux communautés éloignées. À mesure que nous développons la communauté P.A.C.E., notre objectif est de rapprocher ces programmes des communautés de notre chaîne d'approvisionnement afin d'accroître leur impact régional.

- **Inspirée par P.A.C.E.** : En septembre 2022, Athleta a lancé un programme pilote avec YWCA. Il se poursuivra jusqu'en juin 2023 dans la région de la baie de San Francisco et à Houston. Athleta utilisera ce projet pilote pour éventuellement étendre en 2023 les offres de programmes qui ont le plus d'impact et sont réalisables et rentables pour soutenir l'objectif et l'impact de la marque Athleta.

NOTES DE LA COMMUNAUTÉ AVANT ET APRÈS LE PROGRAMME P.A.C.E.

74 %

d'augmentation des connaissances en matière de communication du début à la fin du programme

260 %

d'augmentation des connaissances en matière de compétences d'exécution du début à la fin du programme

52 %

d'augmentation des notions de finances du début à la fin du programme

INDICATEURS CLÉS

Au total plus de **1 290 000** femmes et jeunes filles touchées

674

usines participantes

133

fournisseurs

35

partenaires communautaires

19

pays

250 %

de rendement sur le capital investi pour les fournisseurs après neuf mois

6 %

de taux de roulement pour les femmes ayant participé au programme P.A.C.E./RISE

9 %

de taux de roulement pour les femmes n'ayant pas participé au programme P.A.C.E./RISE

¹⁶ OCDE

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Nos programmes de renforcement des capacités abordent différentes possibilités de créer un meilleur environnement de travail pour les employés de l'usine, en s'efforçant plus particulièrement d'assurer la sécurité et les droits des femmes et de développer leur potentiel en leadership. Ces programmes donnent aux usines les outils nécessaires à la formation efficace des superviseurs, à la facilitation de la conversation entre les employés et la direction, à l'offre des salaires numériques et à la formation de tous les employés à la prévention et la lutte contre les violences fondées sur le genre.

OBJECTIF D'ICI 2025

100 %

des employé(e)s travaillant dans nos usines stratégiques¹⁷ pourront faire entendre leur voix à travers les comités en milieu de travail

PROGRÈS

84 %

des usines stratégiques possèdent des comités en milieu de travail (définis comme répondant à au moins 70 % des indicateurs de dialogue social (SDI) de Better Work Academy et des indicateurs d'exigences minimales (SDI 9, SDI 17 et SDI 18))

● En bonne voie

¹⁷ Les « usines stratégiques » sont celles qui représentent 80 % de nos dépenses commerciales totales (définies comme le coût initial de la commande d'achat).

¹⁸ [Betterwork.org](https://www.betterwork.org)

DÉFI

Les programmes d'évaluation des usines ne permettent pas à eux seuls de résoudre les problèmes complexes liés au lieu de travail, tels que les relations entre les employés et la direction, le dialogue social et les violences fondées sur le genre. Les problèmes liés à ces sujets plus complexes peuvent passer inaperçus lors d'une évaluation d'usine, et même s'ils sont identifiés, ils peuvent être difficiles à résoudre par les approches de conformité traditionnelles.

STRATÉGIE

L'évaluation des usines et la résolution des problèmes constituent le fondement de notre stratégie de respect des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement, tandis que nos six programmes de renforcement des capacités – Programme de collaboration en milieu de travail (WCP), Formation aux compétences de supervision (SST), Prévention et action contre les violences fondées sur le genre, Paiements de salaire numériques, Programme d'engagement de la main-d'œuvre (WEP) et le programme P.A.C.E. ou RISE – s'efforcent d'engager davantage les fournisseurs, en leur donnant les outils, la formation et les ressources nécessaires pour relever les différents défis liés au travail, aux droits de la personne et à l'égalité entre les sexes.

Better Work de l'OIT-SFI, qui a soutenu l'élaboration de nos programmes de collaboration en milieu de travail (WCP), la Formation aux compétences de supervision (SST) et la prévention et l'action contre les violences fondées sur le genre, aide à mettre en œuvre ces programmes par le biais de la Better Work Academy, que Gap Inc. a contribué à créer en 2018. Nous soutenons également nos fournisseurs dans la gestion de ces programmes, et notre mission ultime est de renforcer la capacité des usines à pérenniser ces programmes par elles-mêmes.

IMPACTS

Nos programmes ont pour objectif d'aider les fournisseurs à créer un environnement de travail équitable et stimulant qui aide leurs employés, en particulier les femmes, à s'épanouir dans leur travail. Cela permet à nos fournisseurs de devenir des lieux de travail privilégiés et de réduire leurs dépenses en améliorant la loyauté des employés, en réduisant le taux de roulement et en augmentant la productivité. Par conséquent, nous bénéficions d'une meilleure conformité, d'une réduction des risques liés au travail et aux droits de la personne et d'une chaîne d'approvisionnement plus solide et plus résiliente. Nous bénéficions également d'une bonne réputation en appliquant des programmes qui ont un impact social en phase avec les valeurs de nos marques responsables.

PROGRAMME DE COLLABORATION EN MILIEU DE TRAVAIL (WCP)

Nous avons adopté le programme de collaboration en milieu de travail en 2016 pour offrir une formation aux représentants des travailleurs et de l'équipe de direction au sein des comités bipartites des usines, afin de favoriser un dialogue constructif, développer des relations professionnelles harmonisées et de faciliter la résolution des problèmes.

Bien que les employés en usine aient la plus grande visibilité sur les défis, il ne leur est pas toujours possible de faire part de leurs doléances et de leurs idées de solutions aux dirigeants ou de communiquer efficacement. Ce problème peut être exacerbé par la dynamique sexospécifique lorsque la majorité des gestionnaires sont des hommes et que la plupart des ouvriers sont des femmes.

Notre stratégie de résolution de problème consiste à instaurer le programme de collaboration en milieu de travail dans nos usines stratégiques afin d'améliorer

l'efficacité de leurs comités bipartites, qui comprennent des représentants élus de la direction et des travailleurs. Nos séances de formation portent sur divers sujets, tels que la communication sur le lieu de travail, les rôles et responsabilités des comités bipartites, l'évaluation des risques, la résolution de problèmes, la santé et à la sécurité, ainsi que les conseils sur la façon de respecter et de se conformer aux droits fondamentaux des travailleurs au travail (conformément aux conventions fondamentales de l'OIT). Dans certaines usines, nous proposons un atelier de formation des formateurs afin que les formateurs sur place puissent continuer à mettre en œuvre eux-mêmes le programme de collaboration en milieu de travail.

Au début du programme, nous effectuons un sondage de référence et nous terminons par un sondage final, ainsi que par une cérémonie de remise des certificats pour reconnaître l'engagement des participants. Les données du sondage montrent qu'une fois que les comités bipartites sont en place, les travailleurs se sentent encouragés à formuler leurs préoccupations et constatent que celles-ci sont réglées plus rapidement. Une évaluation de ce programme¹⁸ réalisée en 2019 par l'Université York et Better Work a confirmé nos résultats. Notre outil de collecte de données trimestrielles pour les usines mesure les indicateurs de performance de l'entreprise tels que l'absentéisme, le nombre de doléances et la productivité. Pour les usines, le programme WCP permet d'atténuer les problèmes avant qu'ils n'aient un impact sur le fonctionnement de l'entreprise. Lorsque les usines règlent les problèmes en interne, cela réduit également le nombre de problèmes que nous devons résoudre par le biais des processus classiques d'évaluation et de mesures correctives.

Depuis 2016, le programme de collaboration en milieu de travail a été mis en place dans 287 usines réparties dans 12 pays, et 31 % des usines stratégiques disposent des comités garantissant l'équité entre les genres.

Renforcement des capacités – suite

FORMATION AUX COMPÉTENCES DE SUPERVISION (SST)

Ce programme de formation de trois jours a été lancé en 2018 afin d'aider les superviseurs et les cadres intermédiaires à améliorer leurs compétences en leadership, à établir de bonnes relations et à communiquer plus efficacement avec les travailleurs.

Lorsque les superviseurs ne reçoivent pas de formation formelle sur la gestion des ressources humaines et le leadership, cela peut engendrer des problèmes sur le lieu de travail, tels qu'un comportement agressif et du harcèlement, un moral bas des employés, un taux élevé

de rotation du personnel et d'absentéisme, autant d'éléments qui peuvent avoir des effets néfastes sur l'ensemble de l'entreprise. Le déséquilibre entre les genres, tels que les équipes dirigeantes masculines, peut entraver davantage la croissance et le perfectionnement des femmes.

Notre stratégie pour relever ces défis consiste à offrir une formation aux superviseurs actuels et potentiels sur la façon d'être plus efficace dans des compétences générales comme l'écoute, l'équité, la gestion du temps et la résolution des conflits. La formation aux compétences de supervision (SST) permet également aux superviseurs de se renseigner sur les stéréotypes afin de pouvoir reconnaître leurs propres préjugés et d'adopter des pratiques de gestion

plus inclusives. Nous encourageons nos usines stratégiques à privilégier la participation des femmes à la formation aux compétences de supervision (SST) afin de soutenir notre objectif de parité entre les genres dans les postes de supervision.

Grâce à cette formation, les superviseurs sont plus respectueux, traitent mieux les travailleurs et sont bien outillés pour répondre aux doléances des travailleurs, ce qui peut améliorer la culture d'entreprise et les conditions de travail. Les données recueillies avant et après la formation pour les chaînes gérées par des superviseurs qui ont suivi la formation montrent également une amélioration de l'efficacité de la production moyenne de 7 %.

Depuis 2018, la formation aux compétences de supervision (SST) a été déployée dans 356 usines, et plus de 11 800 superviseurs (dont 47 % de femmes) et 748 superviseurs potentiels (dont 52 % de femmes) ont reçu une formation dispensée par les équipes de Gap Inc., Better Work ou par des formateurs de l'usine. Dans 80 usines, au moins 90 % des superviseurs actuellement employés ont été formés.

PRÉVENTION ET ACTION CONTRE LES VIOLENCES FONDÉES SUR LE GENRE

Lancé en 2018, notre programme de prévention et d'action contre les violences fondées sur le genre prépare les usines à organiser des formations annuelles pour les employés. Nous examinons et améliorons également nos

politiques en matière de violences fondées sur le genre et de mécanismes de règlement des griefs de nos usines, soutenons les politiques gouvernementales qui traitent de cette question et adaptons nos programmes de formation pour qu'ils soient conformes à ces lois.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement physique, psychologique et sexuel. Toutefois, il ne faut pas s'appuyer uniquement sur ces évaluations pour détecter et résoudre ces problèmes : la formation à la prévention et à l'action contre les violences fondées sur le genre joue un rôle essentiel dans la sensibilisation des employés sur cette question importante à tous les niveaux de l'usine, des travailleurs à la chaîne aux cadres supérieurs. Pour Gap Inc., ces programmes contribuent à réduire les risques liés au travail et aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement.

Notre stratégie se concentre sur trois domaines : (1) la sensibilisation aux violences fondées sur le genre, les causes et les moyens d'y remédier; (2) l'investissement dans la prévention et la résolution des problèmes en milieu de travail; (3) l'utilisation de notre éventail de mesures de prévention et d'action pour identifier, examiner et résoudre immédiatement les problèmes.

À la fin de l'année 2022, 491 établissements ont participé à notre programme de prévention et d'action contre les violences fondées sur le genre.

**OBJECTIF D'ICI 2025****100 %**

de nos usines stratégiques auront atteint la parité entre les genres aux postes de supervision

PROGRÈS**18 %**

des usines stratégiques ont atteint la parité entre les genres aux postes de supervision et 49 % des superviseurs des usines stratégiques de nos fournisseurs sont des femmes, dans le monde

● En bonne voie

100 %

de nos usines disposent de systèmes de gestion de la prévention et de l'action, et des formations pour lutter contre la violence fondée sur le genre

46 %

de nos usines ont mis en place des systèmes de prévention et de gestion des interventions pour lutter contre les violences fondées sur le genre. 79 % des usines disposent de mécanismes de réclamation opérationnels pour les plaintes et les suggestions, notamment les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

● En bonne voie

Renforcement des capacités – suite

SALAIRES NUMÉRIQUES

En 2017, nous avons commencé à travailler avec des partenaires, tels que l'Alliance Better Than Cash des Nations Unies, pour aider nos usines de niveau 1 à passer du paiement des salaires en espèces à des systèmes numériques de paiement des salaires, notamment les portefeuilles mobiles, les comptes bancaires et les cartes de débit.

Dans le secteur de l'habillement, les salaires en espèces sont courants, ce qui augmente le risque de perte ou de vol de revenu et rend difficile l'accès des travailleurs aux services financiers formels tels que l'épargne, le crédit et l'assurance. Ce défi s'étend à l'échelle mondiale : près de 30 % des adultes dans les pays en développement n'ont pas de compte bancaire, et ce taux est encore plus élevé chez les femmes.¹⁹ Les travailleurs peuvent aussi avoir une connaissance limitée du système bancaire, avoir un manque de confiance dans le secteur des services financiers ou avoir de faibles taux d'alphabétisation.

Notre stratégie consiste à mettre en œuvre des systèmes numériques de paiement des salaires pour favoriser l'inclusion financière, améliorer la transparence et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement, veiller à ce que les employés soient payés et accroître leur contrôle financier grâce à des options sécurisées leur permettant d'épargner, de dépenser et d'investir. Pour ce faire, nous nous attaquons aux différents obstacles aux salaires numériques et nous nous engageons auprès des individus (en offrant des ateliers d'éducation financière par le biais de P.A.C.E./RISE), auprès des usines (en faisant valoir que les salaires numériques peuvent améliorer l'efficacité, réduire le temps consacré à la paie et économiser de l'argent) et auprès des banques et des gouvernements

Depuis 2017, nous avons augmenté la part de nos fournisseurs de niveau 1 qui offrent des systèmes numériques de paiement des salaires de 68 % à 99 %.

(en nous attaquant aux contraintes réglementaires et infrastructurelles afin de créer des produits et services financiers abordables et accessibles).

Nous reconnaissons que nous ne pouvons pas à nous seuls résoudre les problèmes dans l'ensemble de l'écosystème bancaire (par exemple, certaines banques soutiennent qu'il n'est pas rentable d'offrir des services de paiement de salaire à l'industrie du vêtement) et nous travaillons en partenariat avec un large éventail d'intervenants, y compris des organisations sans but lucratif et d'autres acheteurs internationaux, à trouver des solutions qui peuvent nous aider à surmonter les obstacles systémiques à la numérisation des salaires. En Égypte, au Cambodge et au Bangladesh, par exemple, nous nous sommes d'abord heurtés à la résistance des fournisseurs et des employés. Au Cambodge, nous nous sommes efforcés de surmonter cette résistance en organisant des ateliers sur les salaires numériques avec les directeurs d'usine, en réunissant les fournisseurs et ceux qui utilisent déjà les salaires numériques, ainsi qu'avec les responsables des banques locales pour partager leur expérience pratique et les options en matière de produits de paie.

PROGRAMME D'ENGAGEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (WEP)

Lancé en 2017, le WEP permet aux travailleurs de fournir des rétroactions directement à la direction à l'aide de la technologie mobile.

Les travailleurs ont des idées précieuses à partager, mais ils ne pensent pas toujours que ce soit sans risque ou pratique de le faire, ce qui conduit parfois à des risques de sécurité non résolus dans l'usine ou une dynamique relationnelle préjudiciable. Notre stratégie consiste à rendre anonyme, sans risque, simple et efficace, l'échange d'information entre les travailleurs et les gestionnaires grâce à une utilisation accrue des outils du WEP, ce qui permet d'améliorer les conditions de travail et d'accroître l'engagement des employés. Au fil des ans, nous avons découvert les facteurs qui contribuent au succès du WEP : ce programme est plus efficace dans les régions où l'utilisation du téléphone mobile est élevée, dans les usines qui ont du personnel dédié pour répondre aux rétroactions et créer des plans d'amélioration, et dans les usines qui adaptent l'outil avec du contenu sur mesure ou qui intègrent le WEP à des applications populaires telles que WeChat. Les usines sont également plus susceptibles d'apprécier et d'utiliser cet outil lorsqu'elles s'approprient ce programme ; c'est la raison pour laquelle nous visons à jouer un rôle consultatif pendant que les usines gèrent leurs propres programmes.

À la fin de l'année 2022, le WEP était opérationnel dans environ 40 usines.



▲ Le WEP permet aux travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement de nous communiquer leurs rétroactions à tout moment et sur tout, à partir de leur appareil mobile.

¹⁹ [Worldbank.org](https://www.worldbank.org)

Témoignages

TÉMOIGNAGES

**TÉMOIGNAGE P.A.C.E./RISE :
LE POUVOIR TRANSFORMATEUR
DE LA GESTION DU TEMPS**

Luyen ne s'attendait pas à ce que son travail change sa vie personnelle. Beaucoup d'usines ont des occasions pour les travailleurs, mais elle dit que le destin l'a conduite au service de pliage de Yakjin Vietnam Co., Ltd., où elle a intégré le programme P.A.C.E./RISE. En plus d'acquérir des compétences professionnelles telles que la communication et la résolution de problèmes, elle a appris à gérer son temps, ce qui l'a transformée.

Avant P.A.C.E./RISE, Luyen et son mari, qui travaille également à l'extérieur, avaient peu de temps à consacrer à leur fils de sept ans et à leur fille de trois ans. Bien qu'ils aient eu recours aux services d'une gardienne d'enfants pendant la journée, Luyen était épuisée à son retour de l'usine et devait encore faire le ménage. « Je n'étais jamais tranquille », se souvient-elle. Les difficultés quotidiennes, comme le fait que ses enfants tombent malades et ont besoin d'attention la nuit, ont été à l'origine de tensions conjugales. Elle craignait de devoir quitter son emploi.

Mais après avoir participé au programme P.A.C.E./RISE, elle a mis en pratique ses nouvelles compétences en gestion du temps à la maison. « J'ai établi un nouvel emploi du temps quotidien pour que le travail ne soit plus encombrant, je dispose de plus de temps pour m'occuper des enfants, les aider à étudier et les emmener jouer », déclare-t-elle. « J'ai réalisé que ma famille est plus heureuse maintenant. Nous rions davantage et sommes moins stressés, moins fatigués. »

**TÉMOIGNAGE SUR LE PROGRAMME DE
COLLABORATION EN MILIEU DE TRAVAIL :
DES COMMUNICATIONS PLUS EFFICACES
POUR RÉPARER UNE FUITE EN USINE**

Xiu'en, couturière en Chine, était toujours un peu mal à l'aise lorsqu'elle parlait des problèmes liés à son travail à son chef d'équipe. Elle a ensuite appris une nouvelle approche des communications grâce au programme de collaboration en milieu de travail de son usine.

Un jour, elle a adopté cette technique pour signaler à son directeur une fuite près de son poste de travail. Son patron l'a fait réparer ce jour même. « Je pense qu'une communication efficace et en temps opportun est très importante et qu'elle est bénéfique pour tout le monde », a-t-elle ajouté. Maintenant, elle enseigne cette approche à ses collègues de travail et se sent à l'aise d'aborder les problèmes avec la direction.



▲ Mo Xiu'en portant un masque bleu foncé et ses coéquipiers. (Photo prise par Guangzhou JF pour Gap Inc.)

**TÉMOIGNAGE SUR LA FORMATION AUX
COMPÉTENCES DE SUPERVISION (SST) :
UN MODÈLE DE GESTION PLUS SOUPLE
AUGMENTE LA PRODUCTIVITÉ**

Lorsque Thi Tuoi est devenue responsable d'une ligne de couture au Vietnam, elle travaillait déjà à l'usine depuis 12 ans. Elle possédait d'excellentes compétences techniques, mais elle n'avait pas encore appris à gérer le personnel, et les 30 employés de sa ligne avaient peur de son modèle de leadership rigoureux. Le moral était bas, tout comme la productivité de sa ligne. En 2021, sa ligne affichait une productivité moyenne de 50 à 60 %.

En décembre de cette année-là, Thi Tuoi a suivi la formation SST et a appris à améliorer son approche. Elle a appris à écouter, à fixer des objectifs, à établir un plan de travail, et s'enquérir de façon proactive du besoin d'aide de son personnel. Aujourd'hui, elle est plus respectueuse et respectée, et en janvier 2022, la productivité de sa ligne affichait 80-90 %.

**ÉTUDE DE CAS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE :
GAP INC. ÉTEND SES PROGRAMMES DE PRÉVENTION
DES VIOLENCES FONDÉES SUR LE GENRE AU TAMIL NADU**

En 2022, Gap Inc. a signé un accord de trois ans avec le Tamil Nadu Textile and Common Workers Union (TTCU), l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA), le Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (GLJ-IRLF), ainsi que d'autres marques de vêtements du monde entier, afin d'élaborer conjointement un nouveau programme visant à prévenir et à remédier à la violence et au harcèlement fondés sur le genre (GBVH) chez Natchi Apparel, une usine et une filature exploitées par Eastman Exports en Inde. Cet effort s'appuie sur le soutien financier que Gap Inc. apporte aux programmes de prévention de la violence et du harcèlement liés au genre dans sa chaîne d'approvisionnement et sur ses engagements à utiliser ses partenariats industriels et son influence commerciale pour encourager une performance de bonne foi.

Les organisations signataires de cet accord dispenseront une formation régulière sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre à leur personnel et établiront une nouvelle procédure de règlement des griefs dans le cadre de laquelle les problèmes seront examinés par des experts indépendants. Les travailleurs agiront comme des pairs éducateurs et des moniteurs d'atelier formés à la détection et au signalement des incidents de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Ce programme devrait toucher 5 000 travailleurs dans les filatures et les ateliers de couture au cours de la première année.

Cet accord fait partie de la stratégie globale de Gap Inc. visant à renforcer et à respecter les droits des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement. Il rend hommage à une ouvrière du textile décédée, Jeyasre Kathrivel, qui était membre du TTCU et employée de Natchi Apparel. Gap Inc. n'a jamais acheté de produits auprès de Natchi Apparel, mais entretient des relations avec d'autres usines exploitées par sa société mère, Eastman Exports.

Gap Inc. a l'habitude de collaborer avec les fournisseurs dans le cadre de son programme de prévention et d'action contre les violences fondées sur le genre, afin de sensibiliser les gens, de renforcer les politiques et d'améliorer les mécanismes de règlement des griefs. Notre objectif est que 100 % de nos usines disposent de systèmes de formation à la prévention et à la lutte contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre d'ici 2025. La majorité de nos usines agréées ont organisé une formation pour les gestionnaires sur les violences fondées sur le genre en partenariat avec l'organisation Better Work de l'OIT dans les pays où elle est installée.

CRÉER DES POSSIBILITÉS

DANS CETTE SECTION

Occasions d'embauche

Programme This Way ONward

Témoignages

Perfectionnement des talents

Engagement des employés et dons de l'entreprise

Nous mettons à profit les atouts et l'envergure de notre entreprise pour favoriser la mobilité économique au sein des communautés où nous avons des activités. Nos programmes et partenariats ouvrent des portes aux talents sous-représentés, peu importe leur genre, leur race, leur nationalité, leur langue ou leur âge, et plus encore. Outre le perfectionnement des compétences, nous visons à créer un sentiment d'appartenance pour toutes les personnes qui interagissent avec notre entreprise.

NOS SUJETS IMPORTANTS

Santé et sécurité

Recrutement de talents et perfectionnement de la main-d'œuvre

Diversité, équité, inclusion et appartenance

Engagement communautaire

Les personnes issues de communautés sous-représentées ont souvent un accès limité aux opportunités, en particulier à l'emploi. Ceci constitue une entrave pour les affaires, l'économie et la société.

Notre objectif est d'aider davantage de personnes à réaliser leur potentiel, de positionner notre entreprise sur la voie de la croissance et de la réussite, et de contribuer à des économies plus durables qui créent des occasions pour tous grâce à une approche stratégique axée sur quatre points.



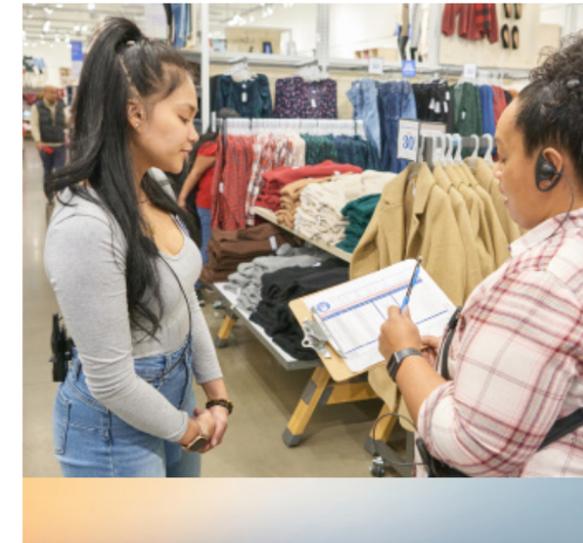
OCCASION D'EMBAUCHE

Nous facilitons l'accès aux occasions d'emploi et à l'avancement professionnel, en poursuivant notre initiative datant de plusieurs décennies auprès des jeunes en difficulté²⁰ et en multipliant nos efforts pour travailler avec les réfugiés, les apprenants de l'anglais (ELL) et les personnes touchées par le système judiciaire. Cette démarche favorise la mobilité économique de ces groupes et nous aide à développer de nouveaux réservoirs de talents pour combler les emplois essentiels de première ligne.



THIS WAY ONWARD

Le programme This Way ONward offre une formation professionnelle personnalisée aux jeunes adultes, en particulier à ceux des communautés noire et latino-américaine. Grâce au mentorat individuel, à l'encadrement et au renforcement des compétences en cours d'emploi, This Way ONward contribue à offrir une expérience professionnelle significative qui permet aux jeunes adultes d'acquérir des compétences sur lesquelles ils peuvent s'appuyer.



PERFECTIONNEMENT DES TALENTS

Grâce à nos programmes de perfectionnement des talents, nous visons à instaurer l'équité en milieu de travail, à permettre la formation et le développement professionnel et à offrir des avantages sociaux sûrs qui répondent aux besoins évolutifs de nos employés dans un environnement de travail modulable.



ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ET DONS DE L'ENTREPRISE

Nous voulons être une force de progrès dans le monde en jouant un rôle décisif dans les questions sociales et environnementales clés et dans l'amélioration de la vie de nos employés, de notre clientèle et des communautés que nous touchons.

²⁰ Les jeunes en difficulté sont âgés de 16 à 24 ans et ils n'ont pas accès à l'école et à l'emploi. Cette période de développement, également appelée adultes émergents, présente un grand potentiel de croissance individuelle grâce à l'exploration de l'autonomie et des perspectives de vie.

OCCASION D'EMBAUCHE

Nos programmes d'embauche – qui ont débuté en 2007 avec notre programme de talents en début de carrière This Way ONward – visent à aider les groupes sous-représentés à accéder à des occasions d'emploi et de carrière. En soutenant les jeunes et en ciblant davantage les réfugiés, les apprenants de l'anglais et les personnes touchées par le système judiciaire, Gap Inc. maximise le recrutement de nouveaux talents qu'elle peut affecter à des postes de première ligne essentiels dans ses magasins et centres de distribution.

DÉFI

Les populations que nous ciblons dans le cadre de nos programmes d'embauche sont confrontées à d'importants obstacles à l'emploi et à la mobilité économique, allant de l'exigence d'un diplôme pour certains emplois à des facteurs systémiques comme le racisme et la discrimination, l'accès aux transports, les compétences limitées en anglais, la connaissance de la culture professionnelle américaine, des processus et des réseaux, etc.

Plus de 12 millions d'adultes aux États-Unis ont des compétences limitées en anglais, la majorité d'entre eux étant hispanophone²¹. Une telle situation peut constituer un obstacle à l'emploi.²² Depuis 2021, les États-Unis font face à un afflux massif de réfugiés, notamment d'Afghanistan et d'Ukraine.²³ Pas moins de 100 millions de citoyens américains, dont un pourcentage disproportionné est issu des communautés noires et latino-américaines, ont un casier judiciaire.²⁴ Les personnes dans cette situation ont rarement une chance équitable d'obtenir un emploi, car elles sont confrontées à des obstacles tels que des vérifications rigoureuses de leurs antécédents par les employeurs, des préjugés et de la discrimination, et un manque de connaissances des protocoles de demande d'emploi et des technologies de travail modernes.

En tant qu'entreprise, nous sommes confrontés à un marché concurrentiel de l'embauche et à un réservoir de talents limité. Nos centres de distribution ont des besoins élevés en main-d'œuvre en raison de l'augmentation des ventes en ligne et du taux de roulement dans ces emplois. En nous attaquant stratégiquement aux obstacles auxquels sont confrontées les personnes marginalisées par les systèmes de perfectionnement de la main-d'œuvre pour trouver un emploi, nous profitons de cette occasion pour recruter ces populations afin de répondre à nos besoins en talents.

STRATÉGIE

En tant qu'employeur important, l'un de nos principaux atouts est l'emploi, et notre stratégie en matière de programmes d'embauche consiste à tirer parti de l'ampleur de notre entreprise et de notre influence pour accroître la mobilité économique des communautés sous-représentées. Pour ce faire, nous fournissons une :

- **Voie d'accès :** Nous créons de solides réservoirs d'embauche locaux tout en éliminant les obstacles à l'emploi.
- **Voie d'ascension :** Nous définissons des voies d'avancement claires, transparentes et équitables.
- **Voie pour tous :** Nous montrons l'exemple et influençons d'autres employeurs à créer des voies de mobilité économique.

Bien que nous n'en soyons qu'à nos débuts, nous envisageons que l'occasion d'embauche devienne une stratégie clé pour notre modèle de travail dans nos centres de distribution. Si notre objectif est d'étendre la portée des programmes, nous commençons à petite échelle sur certains campus pour tester les pratiques d'embauche et d'avancement. Notre approche axée sur les personnes accorde la priorité à l'impact social et aux partenariats significatifs avec les organisations, les coopératives et les autres employeurs.

IMPACTS

En créant l'égalité d'accès aux emplois et aux possibilités d'avancement, nous pouvons améliorer notre accès à une main-d'œuvre diversifiée, talentueuse et fidèle qui reflète la diversité de nos clients. Ces programmes augmentent nos taux d'embauche grâce à de solides réserves de talents, réduisent le roulement du personnel, renforcent l'engagement et la loyauté des talents et soutiennent nos engagements en matière d'**Égalité et d'Appartenance**. La mobilité économique catalysée par ces programmes contribue également à bâtir une communauté de futurs clients disposant des revenus discrétionnaires. Sur le plan social, ces programmes viennent en aide à ces populations de différentes manières, en réduisant le risque de récidive chez les personnes ayant eu des démêlés avec la justice,²⁴ en aidant les réfugiés à se sentir plus liés à leur terre d'accueil²⁵ et en augmentant la mobilité économique de tous les groupes.

Nos programmes pilotes dans les centres de distribution ont montré que ces groupes de nouvelles recrues gardent leur emploi jusqu'à quatre fois plus longtemps que leurs pairs, preuve qu'il est possible que les programmes aient un impact positif sur la société et qu'ils répondent aux besoins de nos entreprises en matière de main-d'œuvre.

PROGRÈS EN 2022

En 2021, nous avons commencé à étendre nos programmes d'occasions d'embauche au-delà de This Way ONward pour toucher d'autres groupes sous-représentés et répondre aux besoins d'embauche dans nos centres de distribution. En 2022, nous avons amélioré et étendu la portée de ces programmes. L'engagement de nouveaux partenaires communautaires et nationaux a été déterminant pour notre réussite, car cela nous a aidés à repérer et à recruter des talents, à répondre aux besoins particuliers des nouveaux employés et à développer des solutions pour surmonter deux des plus grands obstacles

à la préservation de l'emploi au sein de ces groupes : l'accès aux transports et la barrière linguistique. Les partenaires nous conseillent également sur la façon d'adapter nos processus de recrutement et d'intégration et de créer des formations inclusives.

Projet pilote de langue espagnole à Fishkill, dans l'État de New York : En 2021, nous avons lancé un projet pilote dans notre centre de distribution de Fishkill, dans l'État de New York afin de constituer un groupe de personnes parlant l'espagnol en traduisant les documents de recrutement et d'intégration et en proposant des séances d'orientation en espagnol pour les nouveaux employés. Nous jumelons également des employés hispanophones avec des gestionnaires bilingues.

Depuis 2021, ce programme a permis d'embaucher 246 nouveaux employés, pour un taux de rétention de 77 % (contre 46 % pour d'autres nouveaux employés).

À l'avenir, nous prévoyons d'étendre ce programme à un plus grand nombre de centres de distribution, en appliquant les leçons apprises en matière d'approche communautaire et en explorant les moyens d'offrir plus de soutien en proposant des cours de langue et une formation sur mesure pour l'avancement en entreprise.

Emploi de réfugiés à Groveport, Ohio : Après avoir rejoint la Tent Coalition for Refugees en 2021,^{26,27} nous avons donné plus d'ampleur à notre partenariat en septembre 2022 en annonçant un engagement, aux côtés de 13 autres entreprises, à embaucher 2 275 réfugiés d'ici 2025. L'un des points d'ancrage de cet engagement a été notre partenariat avec Jewish Family Services Columbus qui a permis de repérer 103 réfugiés et de les employer dans nos centres de distribution de Groveport, dans l'Ohio. En plus d'aider au recrutement, Jewish Family Services appuie

notre programme en fournissant des services de traduction, une formation sur la sensibilité aux réalités culturelles et des conseils sur la façon dont il convient de régler les problèmes comme le transport. Nous nous sommes également joints au Conseil des PDG de **Welcome.US** afin de renforcer notre soutien et nos engagements envers la communauté des réfugiés, notamment en fournissant une expertise en la matière au groupe de travail sur l'emploi et la formation, ce qui nous permettra d'embaucher beaucoup plus de réfugiés à l'avenir.

Équité en matière d'emploi : En 2022, nous nous sommes associés à Honest Jobs pour embaucher, dans quatre de nos centres de distribution, 24 personnes qui ont été eu des démêlés avec la justice et nous poursuivons ce partenariat en 2023. Nous avons également poursuivi notre participation à la Second Chance Business Coalition et soutenu la campagne Ban the Box, qui encourage les entreprises à éliminer les restrictions à l'embauche de personnes ayant eu des démêlés avec la justice. En instaurant des pratiques d'embauche équitables qui éliminent les obstacles discriminatoires, davantage d'entreprises peuvent ouvrir leurs portes à la communauté Fair Chance sous-représentée de chercheurs d'emploi. Nous prévoyons élaborer une stratégie pour que Gap Inc. devienne un employeur de choix pour cette population.

²¹ [Bureau du recensement des États-Unis](#)

²² [AmericanProgress.org](#)

²³ [Département d'État des États-Unis](#)

²⁴ [Sentencing Project](#)

²⁵ [Chambre de commerce des États-Unis](#)

²⁶ [Tent.org](#)

²⁷ [Tent.org](#)

PLEINS FEUX SUR LE PROGRAMME

THIS WAY ONWARD

En 2007, nous avons lancé **This Way ONward**, notre programme d'occasion d'embauche original et primé. La mission de **This Way ONward** est de s'attaquer aux obstacles systémiques à l'emploi et de libérer le potentiel des jeunes défavorisés âgés de 16 à 24 ans, en accordant une attention particulière aux jeunes Noirs et Latino-américains.

Bénéficiant des **Fonds de la Mission Imagine** d'Old Navy, **This Way ONward** offre un réservoir de talents précieux à nos magasins Old Navy. Nos partenariats de longue date avec des organismes communautaires aux États-Unis et au Canada nous ont permis d'offrir une formation professionnelle, du mentorat et une expérience de travail à plus de 15 000 participants au programme, leur fournissant ainsi un tremplin pour trouver leur premier emploi et avoir un avenir plus sûr.

DÉFI

Notre prochaine génération de responsables noirs et latino-américains est pleine de potentiel. Parallèlement, les inégalités croissantes et les obstacles à la mobilité économique²⁸ ne facilitent pas l'accès à l'emploi pour les jeunes issus des groupes sous-représentés.²⁹ Jusqu'à 80 % des emplois sont aujourd'hui pourvus grâce au réseautage,³⁰ ce qui est désavantageux pour les jeunes adultes ayant un accès limité au capital social. En s'appuyant sur les pratiques d'embauche traditionnelles, les entreprises comme Gap Inc. risquent de ne pas toucher cette catégorie essentielle de notre main-d'œuvre future.

Non seulement il est difficile d'obtenir un premier emploi, mais de nombreux emplois de débutant n'offrent pas non plus de possibilités ou de voies claires de perfectionnement professionnel et d'avancement,³¹ ce qui entrave la mobilité économique des jeunes adultes et les rend plus susceptibles de démissionner. Cette situation affecte le marché du travail du secteur du commerce de détail : les taux de démissions y sont plus élevés,³² ce qui entraîne une instabilité et des coûts de roulement plus élevés.

STRATÉGIE

La stratégie de **This Way ONward** s'aligne sur l'approche de Gap Inc. en matière d'occasions d'embauche : nous offrons une **voie d'accès**, grâce à des réserves de talents locaux provenant de partenariats avec des organismes communautaires; une **voie d'ascension**, avec la préparation à l'avancement, notamment le perfectionnement sur le plan professionnel et les mesures de soutien; et une **voie pour tous**, avec Gap Inc., en servant d'exemple de leadership et en incitant d'autres employeurs à créer des passerelles pour la mobilité économique.

OBJECTIFS D'ICI 2025

EMBAUCHER
CHAQUE ANNÉE **5 %**

d'employés débutants issus du programme
This Way ONward dans les magasins Old Navy

PROGRÈS

4 %

d'employés débutants dans les magasins Old Navy ont été embauché(e)s grâce au programme **This Way ONward**

● En bonne voie

TOUCHER **20 000**

jeunes par le biais du programme
This Way ONward

PLUS DE 15 000

jeunes y ont déjà participé depuis le lancement du programme en 2007

● En bonne voie

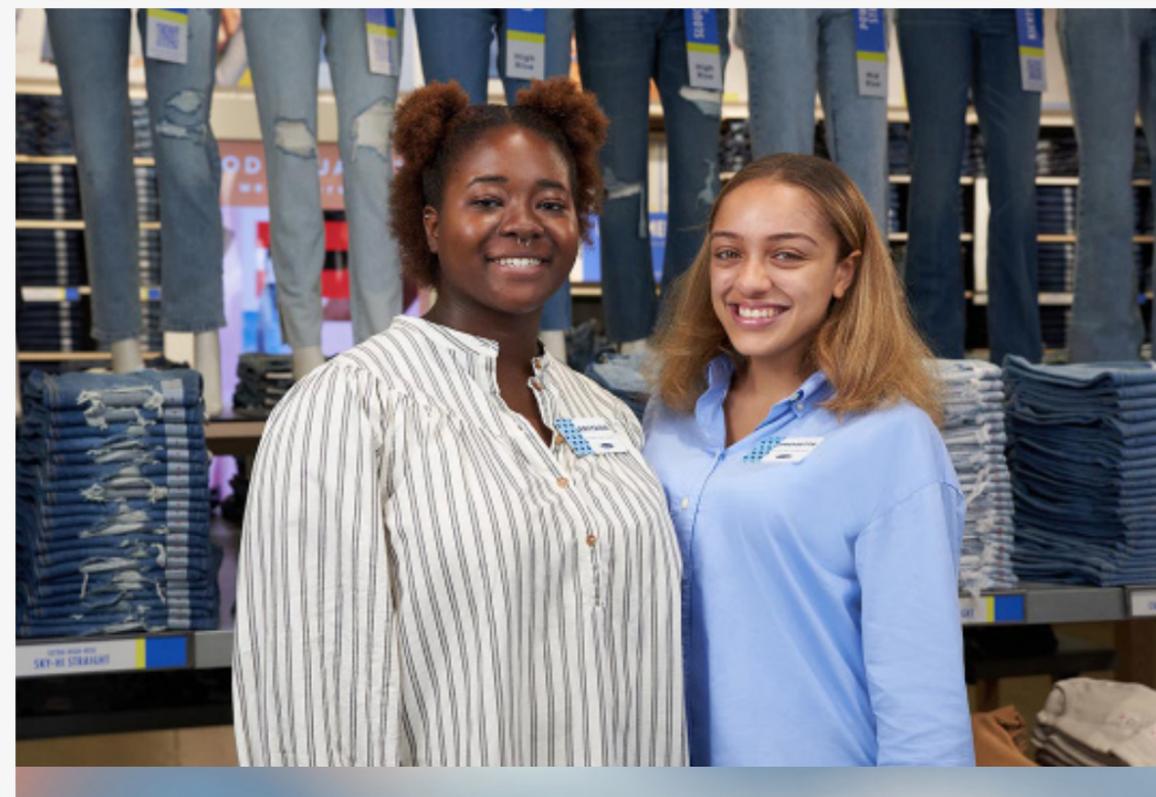
²⁸ National Bureau of Economic Research

²⁹ JFF

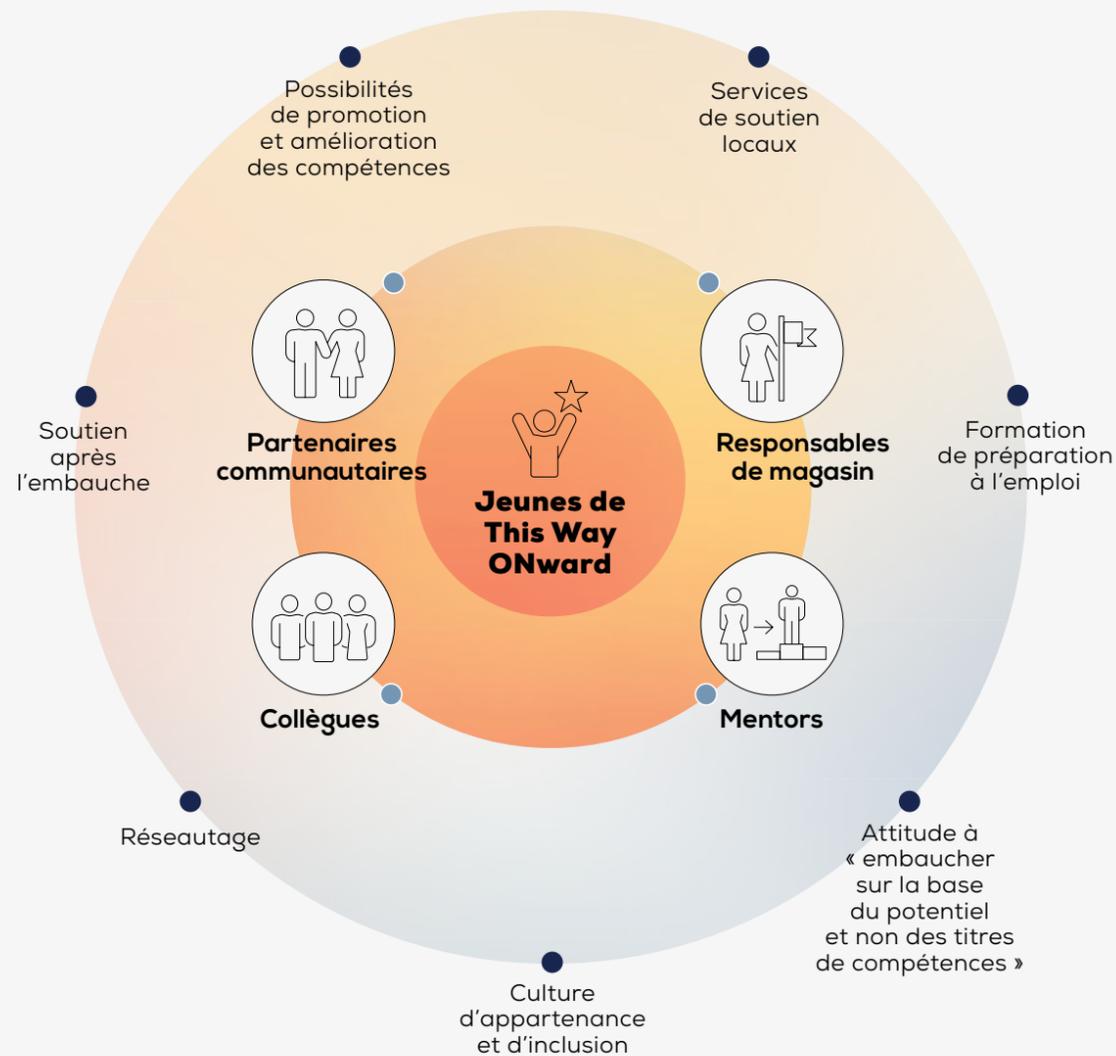
³⁰ FRF

³¹ McKinsey & Company

³² McKinsey & Company



THIS WAY ONWARD LIBÈRE LE POTENTIEL DE CARRIÈRE DE NOTRE PROCHAINE GÉNÉRATION DE RESPONSABLES GRÂCE À UN PUISSANT RÉSEAU DE RESSOURCES ET DE SOUTIEN.



IMPACTS

This Way ONward soutient nos objectifs d'entreprise. Avec 75 % d'anciens participants qui s'identifient comme des personnes de couleur, nous sommes en train de constituer un réservoir de talents qui apportent des perspectives et une représentation diversifiées à notre entreprise, améliorant ainsi la créativité et les relations dans nos exploitations. En établissant les partenariats de confiance avec des organisations communautaires locales, This Way ONward facilite l'établissement de liens et l'approfondissement de relations entre les magasins Old Navy et les communautés qu'ils desservent. Enfin, This Way ONward offre un avantage financier à Gap Inc., notamment par la réduction des coûts de roulement du personnel et des avantages fiscaux tels que le Work Opportunity Tax Credit (WOTC), ce qui permet à Old Navy d'obtenir un rendement global de 130 %³³ sur son investissement dans This Way ONward en un an.

D'après les sondages réalisés par notre partenaire d'évaluation indépendant, This Way ONward présente systématiquement des avantages sociaux et commerciaux. Plus de la moitié des personnes interrogées ont manifesté un intérêt direct pour les possibilités de progression et d'avancement chez Old Navy ou Gap Inc., ce qui représente un réservoir de talents internes prometteur. Ces employés conservent également leur emploi deux fois plus longtemps que leurs collègues et affichent des scores d'engagement plus élevés.

³³ Selon les données recueillies en 2018.

En 2022, les participants à This Way ONward ont confirmé des résultats conformes aux évaluations précédentes :

- **81 %** ont déclaré avoir un sentiment d'appartenance à Old Navy, sentiment attribuable aux relations significatives développées avec les gestionnaires et les collègues, ainsi qu'à l'environnement inclusif et solidaire qu'offre Old Navy.
- **80 %** d'entre eux ont déclaré avoir acquis des compétences professionnelles
- **76 %** disent avoir le sentiment de savoir ce qu'ils doivent faire pour progresser chez Old Navy et/ou Gap Inc.
- **69 %** ont déclaré avoir acquis des compétences générales
- **63 %** ont affirmé avoir gagné une confiance en eux-mêmes

PROGRÈS EN 2022

Voie d'accès : En partenariat avec 17 organisations communautaires locales et nationales, This Way ONward a façonné une **voie d'accès** pour 4 400 jeunes aux États-Unis et au Canada en 2022, dont 1 630 embauches en début de carrière chez Old Navy. D'après les participants, les principales raisons qui les motivent à vouloir travailler pour Old Navy sont : l'acquisition des compétences pour l'avenir (73 %) et la volonté de gagner de l'argent (70 %). This Way ONward permet aux participants d'acquérir des compétences et de progresser dans leur carrière, d'obtenir un emploi rémunéré et d'acquérir une expérience professionnelle, tout en bénéficiant d'un réseau de soutien de la part des pairs, des responsables de magasin et d'encadreurs d'un partenaire communautaire.

En reconnaissance de notre partenariat, This Way ONward a été reconnu lors de la **conférence** annuelle Keystone des Boys & Girls Clubs of America; conférence au cours de laquelle les participants adolescents ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le programme auprès des dirigeants d'Old Navy et de visiter le kiosque de recrutement d'Old Navy au salon de l'emploi.

Voie d'ascension : Sur la base de notre travail fondamental avec CoLabL, nous nous sommes associés à **Jobs for the Future (JFF)** pour peaufiner une stratégie **d'ascension**, en réimaginant le rôle et la responsabilité de l'employeur dans la promotion de l'avancement économique inclusif des talents de première ligne, en mettant l'accent sur le soutien aux Noirs et Latino-Américains à façonner leur propre parcours professionnel. En partenariat avec **CoLabL**, nous avons continué à mettre à l'essai et à affiner les programmes de perfectionnement professionnel et d'avancement pour les anciens participants au programme, en élargissant leur engagement, leur soutien, leurs réseaux et leurs compétences afin d'accélérer leur croissance. Dans le cadre de ce travail, nous avons lancé une série de formations pour aider les responsables de magasin à retenir et à faire progresser les anciens participants. Nous avons également offert un encadrement personnel en matière de témoignage à une nouvelle cohorte d'anciens participants au programme This Way ONward, permettant ainsi de libérer le pouvoir et l'impact de leurs histoires.

Voie pour tous : Nous nous sommes également joints au **réseau d'action collaborative de JFF** pour partager des idées et des pratiques exemplaires et pour encourager les pairs de l'industrie à soutenir les jeunes et à favoriser le développement économique équitable. Enfin, nous avons lancé un partenariat avec la **National Retail Federation Foundation**, élargissant ainsi la portée de This Way ONward à 110 nouveaux partenaires de formation aux États-Unis.

TÉMOIGNAGES

THIS WAY ONWARD :

UN TREMPLIN POUR CONSTRUIRE VOTRE AVENIR

À 16 ans, Kyle Persaud et sa mère ont quitté la Guyane pour s'installer dans le Bronx, à New York. Timide et introverti, Kyle était aussi très motivé et déterminé. Sa mère, qui travaille dans un café de l'Université Fordham, a consenti de gros sacrifices pour l'élever seule dans un nouveau pays, et il voulait qu'elle soit fière. Il a travaillé dur pour s'adapter au rythme effréné de la ville de New York, essayant de « tout apprendre pour deux » afin de pouvoir soutenir sa mère, tout comme elle le faisait pour lui.



▲ KYLE PERSAUD

Au cours de sa première année de secondaire, Kyle a entendu parler de This Way ONward et il a décidé de s'inscrire. Il voulait se mettre au défi et travailler dans le commerce de détail l'obligerait à sortir de sa coquille. Il s'agirait également de son premier véritable emploi aux États-Unis, une occasion d'apprendre à travailler dans ce pays et de nouer des relations avec des personnes d'horizons différents.

À la fin du programme de formation, il a été embauché chez Old Navy, sur la 125^e Rue, à Harlem. Au début, chaque semaine représentait un défi, mais peu à peu, il s'est habitué à son travail. « J'ai pris mon temps, et chaque observation que l'on me faisait, je la prenais comme une motivation pour m'améliorer », se souvient Kyle. « Avec le temps, j'ai appris à être plus extraverti et à parler avec les autres personnes. » Aujourd'hui, Kyle affirme : « Je ne peux pas m'arrêter de parler. Je suis une personne pétillante, qui apporte de la joie de vivre au magasin. »

Aujourd'hui, Kyle travaille toujours dans le même magasin Old Navy, où il a été promu au poste de responsable principal chargé de l'exploitation et des clients. À l'automne 2022, après avoir participé au programme de promotion des anciens participants au programme This Way ONward, il lui a été demandé d'assurer l'intérim du gestionnaire adjoint de son magasin. Sa timidité a fait place à la confiance. Il déclare : « J'occupe des fonctions plus importantes maintenant, mais je reste moi-même. Mon objectif est d'occuper un poste de responsabilité et d'inspirer les autres. »

Kyle a également occupé le poste de **responsable communautaire** de son magasin et a donné des conférences aux nouveaux participants de This Way ONward au Boys & Girls Club. Il leur donne toujours le conseil qu'il s'est déjà donné lui-même : prenez le risque et participez au programme. « C'est un tremplin qui aide à bâtir votre carrière et de votre avenir », leur dit-il. « N'oubliez pas que votre avenir dépend de ce que vous voulez dans la vie. Vous êtes maître de votre avenir. »

TROUVER UN EMPLOI ET ACCROÎTRE SON INDÉPENDANCE GRÂCE NOTRE PARTENARIAT AVEC HONEST JOBS

« AUX EMPLOYEURS, JE DIRAIS SIMPLEMENT D'AGIR COMME SI C'ÉTAIT VOUS, VOTRE FRÈRE, VOTRE MÈRE, VOTRE FILS OU VOTRE COUSIN, OU SI UN MEMBRE DE VOTRE FAMILLE AVAIT BESOIN D'AIDE. »

Et lorsque vous êtes en mesure d'aider cette personne, vous voulez qu'elle soit autonome, indépendante et qu'elle se prenne en main. Alors, je vous demande juste d'essayer de vous mettre à sa place. C'est déjà assez grave de devoir subir cette stigmatisation – bien assez. Et puis beaucoup de personnes travaillantes sortent de prison et veulent vraiment avoir la possibilité de travailler. Il faut leur donner une chance, voilà. Tentez le coup! »

Willie Hudson a été incarcéré pendant 14 ans, depuis l'âge de 17 ans. Il a trouvé un emploi de manutentionnaire dans un centre de distribution de Gap Inc. grâce à notre partenariat avec [Honest Jobs](#).

[Regarder l'entrevue intégrale de Willie](#)

CRÉER UN ENVIRONNEMENT PLUS ACCUEILLANT POUR LES PERSONNES HISPANOPHONES

« ÇA SE PASSE TRÈS BIEN. CE N'EST PLUS UN PROJET PILOTE; C'EST UN PROGRAMME, ET NOUS ALLONS POURSUIVRE SUR CETTE BASE ET PEUT-ÊTRE L'ÉTENDRE À D'AUTRES CENTRES DE DISTRIBUTION. »

Du début à la fin, nous avons veillé à ce que tout soit entièrement disponible en espagnol. Nous avons commencé à nous manifester publiquement et à dire très clairement : « Hé, si l'espagnol est votre langue maternelle et l'anglais, votre deuxième langue, nous vous engageons. »

Richard Nunez,
Directeur de l'exploitation,
Centre de distribution de Fishkill, New York

[Regarder l'entrevue intégrale de Richard](#)

PERFECTIONNEMENT DES TALENTS

Chez Gap Inc., nous privilégions les gens, car les employés engagés sont plus productifs, plus heureux et plus loyaux.

Grâce à nos programmes de perfectionnement des talents, nous visons à instaurer l'équité en milieu de travail, à offrir à tous les employés des possibilités de formation et développement professionnel et à garantir des avantages sociaux sûrs qui satisfont les besoins évolutifs dans un environnement de travail changeant.

Nous intégrons également de solides programmes de rétention des talents qui contribuent à faire de notre entreprise un employeur de choix sur le marché des talents qui est de plus en plus concurrentiel.

ÉGALITÉ

Gap Inc. est une entreprise qui souscrit au principe de l'égalité des chances et s'engage à recruter, embaucher, former et promouvoir des personnes qualifiées de tous les milieux, et à prendre toutes les décisions sans égard aucun aux statuts protégés. Nous nous sommes engagés à créer un milieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute discrimination.

Égalité salariale : Dans le monde entier, Gap Inc. verse aux femmes comme aux hommes, dollar pour dollar, un salaire égal pour un travail égal. En 2014, Gap Inc. a été la première entreprise du classement *Fortune* 500 à annoncer un salaire égal pour un travail égal et, depuis lors, nous avons fait appel à une société tierce pour effectuer les premiers examens internes sur l'équité salariale.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Notre objectif à plusieurs niveaux répond aux besoins des contributeurs et des responsables là où ils en sont dans leur parcours professionnel :

- **La Retail Academy** combine des séances en salle de classe, des formations en alternance, des simulations commerciales et des cours sur la durabilité. Il s'agit d'une suite complète de programmes visant à intégrer les nouveaux employés, à perfectionner les jeunes talents et à fournir une formation fonctionnelle et technique aux équipes chargées des produits, de la technologie et du contenu numérique.
- **Le programme de gestion en rotation (RMP)** aide les talents émergents et diversifiés à devenir les futurs responsables de l'entreprise dans diverses fonctions liées à la marque et aux produits, et offre notamment un cours d'introduction aux facteurs ESG. En retour, ce programme d'apprentissage permet à Gap Inc. de disposer d'une réserve de talents diversifiés.

Parmi les participants de la cohorte du RMP 2022, 68 % étaient des personnes de couleur et 81 %, des femmes.

- **Le Gap Tech Rotational Program (GRP)** est notre nouveau programme de 18 mois destiné aux jeunes talents, dont le lancement a eu lieu en 2022. Il vise à former de manière approfondie un groupe de responsables ingénieurs, hautement performants et polyvalents, qui adoptent le modèle DevSecOps pour promouvoir les processus, la valeur et la rapidité.

Parmi les participants de la cohorte du GRP 2022, 81 % étaient des personnes de couleur et 40 %, des femmes.

- **Le programme Leadership Essentials** offre aux nouveaux responsables de niveau intermédiaire des programmes d'encadrement.
- **L'encadrement des gestionnaires de niveau intermédiaire** prépare ces derniers à des rôles de haute direction de diverses manières, y compris l'encadrement individuel.
- **Le programme Field to HQ** (du terrain au siège social) offre aux employés des magasins la possibilité d'obtenir de postes de débutant au siège social.
- **Super patrons** développe la capacité de nos responsables à nouer des liens, à recevoir des rétroactions de notre sondage semestriel sur les Super patrons et à s'améliorer en permanence.
- **La formation à l'inclusion et à l'équité** aide les employés à développer des habitudes et des pratiques inclusives. Nous intégrons une formation obligatoire sur l'équité raciale et les préjugés inconscients, des ateliers d'intégration des employés et des nouveaux responsables, des cours sur la conception de l'inclusion et notre programme de mentorat Be One. Get One. axé sur le mentorat interculturel.
- **Formation sur les allégations relatives aux produits durables :** En 2022, notre équipe de durabilité mondiale a mis au point une formation virtuelle, accessible à tous les employés, qui a été suivie par plus de 400 personnes.

Nous utilisons également notre système GPS (Goals, Performance, Success, entendu Objectifs, Rendement, Réussite) pour nous assurer que tous les employés à temps plein sont soumis à des évaluations de rendement annuelles et à une rétroaction trimestrielle. Le cycle GPS commence par la définition des objectifs, se poursuit par les discussions sur le rendement et se termine par une évaluation des résultats qui détermine les récompenses de rendement pour chaque employé en fonction de l'exercice financier. Nos objectifs en matière d'ESG peuvent être intégrés au plan d'objectifs des employés et des primes sont attribuées en fonction du rendement individuel par rapport aux objectifs, ainsi que de la performance financière de l'entreprise.

Pour apprendre de nos employés, nous utilisons des sondages abrégés auprès d'un groupe représentatif d'employés, sur une base trimestrielle.

En 2022, 93 % des employés ayant participé à notre sondage ont manifesté leur satisfaction en répondant « Oui » à la question « Je suis fier de travailler ici. »

En 2022, dans le cadre de notre stratégie de rétention des employés, nous avons créé de nouvelles primes pour récompenser les employés qui défendent les valeurs de performance, de créativité, d'objectif et d'innovation et qui contribuent à la réussite de notre entreprise :

- **Le prix Donald G. Fisher pour l'excellence en magasin :** Cette récompense est décernée au directeur général de magasin qui incarne le mieux la passion du cofondateur de Gap Inc., Donald G. Fisher, à créer une expérience en magasin exceptionnelle pour notre clientèle pour dynamiser les ventes.
- **Le prix Doris Fisher pour l'engagement envers notre philosophie :** Cette récompense est décernée à un employé de l'un de nos centres, haute direction ou du centre de distribution qui incarne l'esprit d'inclusion et de bienfaisance de la cofondatrice Doris Fisher.
- **Le prix Gap Inc. pour l'innovation révolutionnaire :** Ce prix est décerné à un employé de l'un de nos centres, haute direction ou centres de distribution qui a créé un nouveau produit ou processus dont l'impact a apporté des changements importants pour notre entreprise.
- **Prix Robert J. Fisher pour l'excellence créative :** Décerné à un employé de la communauté créative de Gap Inc. qui a ouvert la voie à l'innovation créative grâce à son travail audacieux.

AVANTAGES SOCIAUX ET ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

Nos incitatifs financiers et nos avantages en matière de santé, de bien-être et de congé aident nos employés à tirer le meilleur parti de leur vie professionnelle et personnelle. Notre stratégie vise à :

- **Moderniser** : Veiller à offrir des avantages sociaux pertinents et adaptés au marché afin de mieux attirer et retenir les employés, tout en ayant des programmes avant-gardistes visant à nous démarquer par rapport à la concurrence. Ces programmes sont sélectionnés de manière stratégique pour générer un retour sur investissement.
 - **Être inclusif** : Supprimer les obstacles involontaires dans nos programmes d'avantages sociaux et élargir continuellement l'accès aux programmes qui soutiennent le bien-être global de tous nos employés (y compris ceux à temps partiel).
- Afin de favoriser le bien-être financier de nos employés, et de les aider à construire une base financière solide pour leur avenir, nous offrons les programmes et avantages suivants :
- **Régime de retraite 401(k) GapShare** : Nous aidons nos employés à se constituer un patrimoine à long terme à travers ce programme qui contribue aux cotisations des employés, dollar pour dollar, jusqu'à 4 % du salaire de base, avec une contribution automatique de 100 % s'ils travaillent à temps plein ou si le nombre d'heures de service minimum est atteint.
 - **Régime d'actionariat des employés (RAE)** : Ce programme permet à tout employé d'acheter des actions de Gap Inc. avec une remise de 15 % tous les trimestres.

- **Programme de rabais accordé aux employés** : Ce programme offre à tous les employés aux États-Unis jusqu'à 50 % de rabais sur la marchandise à prix courant en magasin chez Gap, Banana Republic, Old Navy et Athleta.
- **Formation** : Afin de permettre la formation continue, nous offrons des options de remboursement des frais de scolarité et des études supérieures sans frais de scolarité aux employés à temps plein, et nous offrons des ressources de refinancement des prêts étudiants à tous les employés.
- **Primes de transport quotidien** : Ce programme géré par WageWorks permet à nos employés d'économiser sur les frais de transport admissibles grâce à des retenues salariales automatiques avant impôt.
- **Conseils financiers Ayco** : Si nos employés à temps plein cherchent des services de planification financière, de gestion de placements et de gestion du patrimoine, ils peuvent obtenir de Ayco un accompagnement financier numérique et téléphonique.
- **Protection contre les risques financiers** : Nous offrons à tous nos employés à temps plein une assurance-vie et une assurance-invalidité payée par l'entreprise.
- **Plan de services juridiques** : Pour prévoir les imprévus, nos employés à temps plein peuvent payer des honoraires symboliques par retenue sur le salaire pour bénéficier d'un accès illimité à un réseau d'avocats pour des conseils juridiques.

Avantages en matière de santé, de bien-être et de congés :

- **Santé et bien-être** : Nous offrons une couverture médicale, dentaire et visuelle complète aux employés à temps plein, donnons accès à des ressources gratuites en matière de bien-être mental par le biais du PAE et proposons certains cours de conditionnement physique et de méditation.
- **Congés et horaire de travail flexible** :
 - › **Congés payés (PTO)** : Nous offrons des congés payés, y compris des congés de maladie, qui sont majorés avec les promotions et l'ancienneté, allant de 20 à 30 jours pour les employés à temps plein.
 - › **Congé parental** : Pour les employés aux États-Unis, nous offrons 12 semaines de congé parental payé (six semaines rémunérées à 100 % et six semaines rémunérées à 50 %). Ce congé est accordé aux employés à temps plein après six mois de service et aux employés à temps partiel qui ont travaillé au moins 24 heures par semaine au cours des six mois précédant le congé parental.
 - › **Aide à l'adoption et soutien aux mères porteuses** : Pour aider les employés qui souhaitent adopter un enfant ou fonder une famille grâce à une mère porteuse, Gap Inc. propose aux employés à temps plein un plan de remboursement des frais d'adoption ou de maternité de substitution. Ce plan prévoit une aide financière pour soutenir les coûts élevés des adoptions publiques, privées ou internationales d'enfants de moins de 18 ans, ou de la fondation d'une famille par l'intermédiaire d'une mère porteuse.
 - › **Départ/retour progressif** : Les employés admissibles peuvent réduire temporairement leurs heures de travail avant, pendant ou après un congé ou une absence pour raison parentale ou familiale.

Perfectionnement des talents – suite

- Avantages sociaux et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- Santé et sécurité au travail

- **Assistance en matière de services de soins** : les employés à temps plein et à temps partiel aux États-Unis ont accès en ligne à des ressources en matière de soins aux enfants, aux personnes âgées et aux animaux de compagnie. Tous les employés des États-Unis bénéficient également d'un service de garde d'enfants et d'un accès prioritaire à des centres de garde prestataires de soins pour nos employés et leurs familles par l'intermédiaire de Bright Horizon et leur offrons la possibilité d'ouvrir un compte de gestion santé (FSA) pour les personnes à charge (de jour) afin d'économiser des revenus exonérés d'impôt pour payer les frais concernant les enfants ou les adultes à charge.
- **Horaires et salaires** : Chez Gap Inc., nous offrons des salaires concurrentiels qui reflètent le coût de la main-d'œuvre de chaque marché local et nous nous conformons à toutes les lois sur la transparence salariale, qui exigent l'affichage ou la divulgation des échelles salariales et des avantages sociaux aux employés. Nous comparons et ajustons activement les échelles salariales chaque année pour assurer la compétitivité et avons établi un modèle pour vérifier l'équité salariale en interne, en validant nos résultats périodiquement par l'intermédiaire d'un consultant externe. Nous avons pris des mesures pour améliorer nos pratiques en matière d'horaires, notamment en éliminant les horaires de garde et en donnant aux employés un préavis d'au moins 10 à 14 jours pour leurs horaires.

En savoir plus

› [Avantages sociaux de Gap Inc.](#)

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Nous exerçons nos activités conformément aux [normes nationales et étatiques de l'OSHA](#) et nous nous engageons à éliminer les risques, à mettre en œuvre des contrôles techniques rigoureux et à promouvoir la santé et la sécurité afin de prévenir et de traiter rapidement les blessures dans l'ensemble de nos exploitations à l'échelle mondiale, en utilisant une approche intégrée :

- **Prévention, sensibilisation et analyse des danger** : Nous intégrons des critères de sécurité dans la conception et l'aménagement de nos magasins et entrepôts, ainsi que dans les contrats, au besoin, pour limiter les risques et les responsabilités associés aux services et aux projets des fournisseurs et des sous-traitants. Nous formons les employés aux pratiques de travail sécuritaires, et ils acquièrent des connaissances sur les procédures grâce à des programmes de formation en cours d'emploi qui sont alignés sur les normes de l'industrie et de la SST.
- **Évaluations et vérifications** : Les équipes internes de Gap Inc. chargées de la sécurité et des réclamations analysent les risques et collaborent avec les responsables de l'exploitation pour adapter les pratiques commerciales aux nouvelles tendances en matière d'incidents. Notre service de vérification interne indépendant effectue des examens de nos centres de distribution et de nos magasins dans le monde afin d'évaluer la conformité aux procédures. Pendant les vérifications, nous posons des questions, écoutons et sollicitons la rétroaction des partenaires afin de comprendre leurs besoins. Nous faisons également appel à des sociétés tierces indépendantes pour réaliser des vérifications opérationnelles et des sondages dans nos centres de distribution, nos bureaux et nos centres de données afin de comprendre comment nous pouvons nous améliorer.
- **Intervention en cas d'incident et surveillance** : Les responsables et les associés ont la responsabilité de suivre nos processus d'enquête et de signalement à la suite d'un incident. Nous analysons toutes les informations à partir d'un système de rapport et de gestion centralisé en ligne afin d'évaluer les risques et d'élaborer des mesures préventives. L'équipe de vérification de la conformité des magasins fournit des mises à jour régulières (qui comprennent les résultats des contrôles de sécurité) au comité de la vérification et des finances du conseil d'administration.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ET DONNS DE L'ENTREPRISE

Pour fonctionner de manière optimale, nous voulons nous approvisionner et recruter notre main-d'œuvre auprès de communautés qui souhaitent donner le meilleur d'elles-mêmes, et les compter comme clients.

En tant qu'entreprise ayant une longue tradition d'impact sur les communautés, nous utilisons nos programmes de dons d'entreprise et d'engagement des employés comme une force de progrès dans le monde. Nous voulons offrir une optique nouvelle sur les questions sociales et environnementales clés et améliorer la vie de nos employés, de nos clients et des communautés que nous touchons par le biais de notre entreprise.

En 2022, 39 % des employés ont effectué 250 000 heures de bénévolat. Gap Inc. a également versé l'équivalent des dons de plus de 3 300 employés pour un total de plus de 1 million de dollars.

En 2022, nos dons d'entreprise, qui comprennent les dons en espèces et en nature de Gap Inc., et les dons en espèces de la Fondation Gap s'élevaient à 26,9 millions de dollars. Nos dons en nature se sont élevés à plus de 490 000 unités, représentant une valeur de 14,6 millions de dollars.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Nous offrons aux employés la possibilité d'apprendre et de se rapprocher les uns des autres et de leurs communautés locales, et de soutenir les problèmes sociaux et environnementaux qui sont importants pour eux et pour notre entreprise. Avec des magasins répartis dans toute l'Amérique du Nord, nous sommes particulièrement bien placés pour toucher les communautés locales dans tout le pays. Nous encourageons nos employés à participer aux activités organisées par l'entreprise, la marque et les employés, qu'il s'agisse d'activités de collecte de fonds, de bénévolat, etc.

Notre stratégie pour encourager l'engagement porte sur les éléments suivants :

- **Programme des responsables communautaires :** Les responsables communautaires mobilisent leurs équipes, que ce soit en participant à des initiatives à l'échelle de l'entreprise ou en travaillant avec des organismes sans but lucratif locaux pour mettre à profit les talents et les compétences des employés.
- **Bénévolat Take Five :** Nous encourageons nos employés salariés à faire cinq heures de bénévolat par mois, ce qui leur permet de soutenir les causes qui leur tiennent à cœur de la manière qui leur convient le mieux.
- **Bourse d'équipes de magasin :** Pour chaque bloc de 25 heures de bénévolat effectuées par l'équipe d'un magasin ou d'un centre de distribution pour soutenir un organisme admissible, elle peut demander une bourse de 250 \$ pour cet organisme communautaire.
- **« De l'argent pour votre temps » (money for time) :** Pour chaque bloc de 15 heures de bénévolat effectuées par un employé au cours d'une année civile auprès d'un organisme sans but lucratif admissible, nous faisons un don de 150 \$ à cet organisme.

En 2022, les employés ont consacré du temps à participer à diverses campagnes pour donner en retour à leurs communautés et les soutenir :

- **Le Rallye de l'action bénévole et Jour de service Doris Fisher :** Nous rendons hommage à notre cofondatrice, Doris Fisher, et à son impact à travers le Rallye de l'action bénévole, un programme annuel au cours duquel les districts, les régions et les équipes du siège social de Gap Inc. rivalisent pour obtenir la plus forte participation des employés à diverses activités de bénévolat. En 2022, plus de 10 500 employés dans le monde y ont participé.
- **La Marche pour l'eau :** Chaque mois de mars, à l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, nos employés sensibilisent le public et collectent des fonds pour relever les défis auxquels les femmes sont confrontées en matière d'accès à l'eau dans le monde. Des milliers de nos employés dans le monde ont effectué une marche de 2 km, ce qui représente la distance moyenne que les femmes du monde entier parcourent chaque jour pour aller chercher de l'eau. En 2022, près de 8 000 employés y ont participé, ce qui a valu à WaterAid une subvention de 12 000 \$ de la part de la Fondation Gap (ce qui correspond à notre contribution maximale).
- **Gap Inc. Gives :** Dans le cadre de notre tradition annuelle visant à redonner à nos communautés pendant la période des Fêtes, les équipes s'associent à un organisme local pour offrir des cadeaux ou des articles essentiels à ceux qui en ont besoin. De plus, pour chaque bloc de 10 heures de bénévolat qu'effectue une équipe d'employés pour soutenir Gap Inc. Gives, nous donnons 100 \$ à l'organisme communautaire bénéficiaire.

- **Cartes postales Get Out the Vote :** Dans le cadre d'un partenariat avec Rock the Vote, nos bureaux de San Francisco et de New York ont installé des postes où les employés peuvent écrire des cartes postales incitant les citoyens à aller voter lors des élections américaines. Au total, nous avons envoyé plus de 700 cartes postales à de jeunes électeurs dans des États où se déroulent les élections.
- **Jour de la Terre :** Nous avons lancé une campagne pour le Jour de la Terre afin d'encourager les employés à en apprendre davantage sur la façon dont Gap Inc. protège l'environnement et célébrer les pratiques environnementales quotidiennes des employés du monde entier. Dans le cadre de cette campagne, nous avons recueilli les différentes idées des employés pour intégrer davantage de pratiques durables dans leur vie, leur travail et leurs déplacements, et 118 personnes ont exprimé leurs engagements envers le Jour de la Terre.

DONS D'ENTREPRISE

Nous savons que nous ne pouvons pas à nous seuls résoudre les problèmes à grande échelle, c'est pourquoi nous nous associons à des organismes sans but lucratif et à d'autres bailleurs de fonds pour conjuguer les ressources et investir dans des initiatives qui promeuvent les changements au niveau du système dans les trois piliers de la durabilité de Gap Inc. : renforcer l'autonomie des femmes, créer les opportunités et enrichir les communautés. Ces initiatives soutiennent notre légitimité sociale à exercer nos activités et renforcent nos liens avec les employés, les clients et les communautés.

En 2022, nos dons d'entreprise, qui comprennent les dons en espèces et en nature de Gap Inc., et les dons en espèces de la Fondation Gap s'élevaient à 26,9 millions de dollars. Voici quelques exemples de nos dons en 2022 :

- **Dons des employés :** Chaque année, nous doublons les dons de charité, de bénévolat et des services sans but lucratif des employés admissibles jusqu'à 1 000 \$ pour un employé à temps partiel et 15 000 \$ pour un employé à temps plein.
- **Dons de vêtements pour les réfugiés :** Nous avons fait don de vêtements d'une valeur de plus de 1,5 million de dollars à GiveBackBox et à USA for UNHCR pour venir en aide aux réfugiés ukrainiens.³⁴ Ces dons s'ajoutent au travail de nos équipes Opportunités d'Embauche et Circularité et Déchets, en permettant à nos marques de créer un impact social et de réduire les stocks excédentaires de manière responsable sans contribuer à la production des déchets. Toujours en 2022, dans le cadre de notre partenariat avec UNHCR, Gap Inc. a fait don de vêtements de base pour les réfugiés du monde entier, notamment des vêtements chauds pour les Vénézuéliens qui traversent les Andes pour se rendre au Chili, des châles et des ponchos pour les réfugiés rohingyas qui subissent la mousson au Bangladesh, et d'autres vêtements pour enfants et familles en exil en Afrique centrale et de l'Est.
- **Le Fonds pour la résilience des femmes dans les chaînes de valeur mondiales, destiné à la Fondation des Nations Unies :** La Fondation Gap a accordé sa troisième subvention annuelle à la Fondation des Nations Unies, d'un montant de 250 000 \$ (ce qui porte le total à 750 000 \$), afin de subventionner une collaboration philanthropique visant à soutenir les communautés qui, historiquement, n'ont pas bénéficié des fonds de l'entreprise.
- **Fonds Selvage d'urgence en cas de catastrophe :** Ce Fonds a distribué près de 80 000 \$ à des employés en difficulté à la suite des ouragans Ian, Fiona et Nicole.

³⁴ [Gap Inc. fait don de vêtements d'une valeur de plus de 1,5 million de dollars pour venir en aide aux réfugiés ukrainiens](#)

ENRICHIR LES COMMUNAUTÉS

DANS CETTE SECTION

Gestion des ressources hydriques

Accès : Résilience des communautés en matière d'eau

Réduire et réapprovisionner : s'attaquer à la consommation d'eau

Gestion des produits chimiques

Gestion du climat

Matières premières et produits

Circularité

Déchets

Une planète propre et saine est un droit fondamental de la personne, et nous nous sommes engagés à protéger les ressources naturelles et à assurer la santé des communautés pour les générations à venir. Nous prenons chaque jour des mesures pour atteindre nos objectifs et travaillons en partenariat avec des fournisseurs, d'autres entreprises, des organismes sans but lucratif, des gouvernements et des organismes communautaires pour contribuer à la préservation d'une planète prospère.

NOS SUJETS IMPORTANTS

Gestion de l'eau

Gestion des produits chimiques

Réaction au changement climatique

Réduction des émissions

Utilisation des terres et des ressources naturelles

Biodiversité

Bien-être des animaux

Circularité

Gestion des déchets

Réduction du plastique

La protection de la planète est essentielle pour l'avenir de notre entreprise et des communautés qui font partie de notre chaîne de valeur, c'est pourquoi nous adoptons une approche holistique pour enrichir les communautés en minimisant notre impact environnemental et en contribuant à la santé des écosystèmes.

Les changements climatiques, la pénurie d'eau et les menaces qui pèsent sur les écosystèmes et la biodiversité sont des défis mondiaux qui transcendent les frontières géographiques et sectorielles. Tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, de nombreuses communautés ont subi les effets dévastateurs de sécheresses, d'inondations, de vagues de chaleur et bien plus encore.



EAU

Nous favorisons la résilience des ressources en eau en nous fixant trois priorités : améliorer l'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans les communautés touchées par notre chaîne d'approvisionnement; réduire la consommation d'eau dans le processus de fabrication; et reconstituer et restaurer l'alimentation en eau dans les écosystèmes naturels.



GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

Nous collaborons avec nos marques, nos fournisseurs et l'ensemble de l'industrie pour gérer les produits chimiques de manière responsable, éliminer les rejets de produits chimiques dangereux, éliminer les produits chimiques préoccupants et accroître l'utilisation de produits chimiques sans danger.



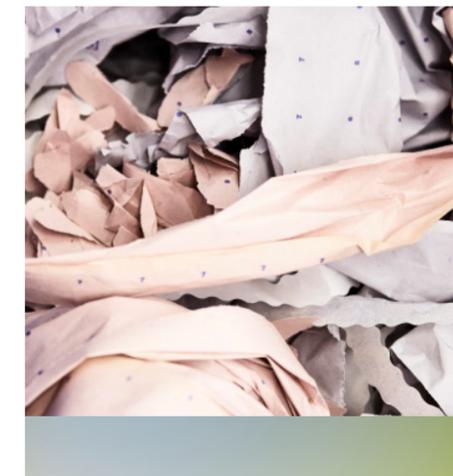
CLIMAT

Nous luttons contre les changements climatiques en alignant nos objectifs et nos stratégies sur l'initiative Science Based Targets (SBT) et sur les engagements de l'industrie dans son ensemble. En travaillant dans l'ensemble de nos exploitations directes et de notre chaîne d'approvisionnement, nous visons à réduire la consommation d'énergie, à éliminer progressivement le charbon et à adopter des alternatives à faible émission de carbone, et à investir dans des projets hors site qui favorisent l'utilisation des énergies renouvelables.



MATIÈRES PREMIÈRES ET PRODUITS

Nous collaborons en interne avec nos fournisseurs et dans le cadre des partenariats industriels, pour réduire les impacts environnementaux et sociaux de nos produits. Nous développons des outils pour permettre aux équipes des produits de prendre de meilleures décisions en matière d'approvisionnement en matières premières, de maintenir des approches solides en matière d'allégations quant à la durabilité des produits qui sont claires et étayées, et nous travaillons en partenariat pour assurer la traçabilité des matières et soutenir le changement dans l'ensemble de l'industrie.



CIRCULARITÉ ET DÉCHETS

De concert avec nos marques et par le biais des partenariats industriels, nous développons les programmes de circularité et de gestion des déchets afin de prendre en compte les impacts du cycle de vie complet de nos produits et d'aider l'industrie du vêtement à adopter des modèles d'exploitation plus circulaires.

GESTION DES RESSOURCES HYDRIQUES

Nous visons à créer un impact positif en renforçant la résilience des ressources en eau tout au long de notre chaîne de valeur. Nous avons récemment lancé notre nouvelle Stratégie pour l'eau pour 2030 visant à réduire l'utilisation d'eau douce dans la fabrication et les exploitations de l'entreprise, et de créer un impact positif sur la nature et les communautés. En tant que membre fondateur de la Water Resilience Coalition (coalition pour la résilience des ressources en eau), ces objectifs constituent une étape essentielle de notre parcours pour parvenir à une chaîne de valeur pour la résilience de l'eau d'ici 2050.

DÉFI

L'accès à l'eau est un droit de la personne, et pourtant, la diminution de l'eau potable disponible représente un défi non négligeable. Si des mesures ne sont pas prises dans l'urgence, près de la moitié de la population mondiale sera confrontée à une grave pénurie d'eau d'ici 2030, et les deux tiers de la population sont déjà confrontés à des pénuries d'eau pendant au moins un mois chaque année.³⁵ La crise de l'eau est aiguë dans bon nombre des pays fournisseurs clés de l'industrie du vêtement et dans les communautés qui cultivent du coton. Les femmes, en particulier, sont confrontées à des obstacles les empêchant d'accéder en toute sécurité aux services d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH), ce qui entraîne une augmentation du stress hydrique. Les problèmes liés à l'eau ont également un impact sur la biodiversité, détruisent les zones humides naturelles et menacent d'extinction de nombreuses espèces d'eau douce.

L'eau est indispensable à notre activité, car elle constitue une ressource essentielle pour la fabrication de vêtements et pour la culture du coton, une culture gourmande en eau que nous utilisons dans de nombreux produits. En l'absence des précipitations fiables et sans eau propre et accessible dans nos régions d'approvisionnement, nous sommes confrontés à des risques opérationnels et financiers qui pourraient également entraver notre capacité à répondre aux demandes de nos clients.

STRATÉGIE

Notre stratégie en matière de ressources en eau s'attaque à différents défis liés à l'eau, mobilise l'action des entreprises et sensibilise l'opinion publique en se concentrant sur trois domaines interdépendants :

- **Accès :** Nous visons à améliorer l'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans les communautés touchées par l'industrie du vêtement. En 2022, nous avons dépassé notre objectif de renforcer l'autonomie de 2 millions de personnes afin d'améliorer leur accès à l'eau potable et à l'assainissement en Inde grâce au programme Women + Water de l'alliance entre l'USAID et Gao Inc. En nous appuyant sur cette base solide, nous collaborons avec la Water Resilience Coalition (WRC) (coalition pour la résilience des ressources en eau) pour mettre au point notre prochaine phase de travail communautaire sur la résilience des ressources en eau par le biais d'une action collective avec d'autres entreprises et notre partenaire, Women + Water Collaborative.
- **Réduction :** Nous voulons réduire la consommation d'eau dans les processus de fabrication, et ainsi, minimiser notre empreinte sur l'eau douce en réduisant ou en recyclant l'eau dans la fabrication, en améliorant la qualité des eaux usées et en nous approvisionnant davantage en coton durable, qui intègre la gestion de l'eau dans les pratiques agricoles. Nous retraçons notre chaîne d'approvisionnement plus en amont pour mieux comprendre notre impact sur l'eau au début du cycle de vie des produits. Nous élaborons un cadre pour les objectifs contextuels à long terme en matière d'eau et engageons nos fournisseurs pour les aider à mettre en œuvre les programmes de l'industrie et de Gap Inc. en matière de durabilité des usines et de qualité de l'eau pour améliorer la qualité et l'efficacité de l'approvisionnement.
- **Réapprovisionnement :** Nous visons à réapprovisionner et à restaurer l'eau, en nous concentrant sur les écosystèmes naturels des bassins prioritaires en situation de stress hydrique où le coton est cultivé, où nos vêtements sont fabriqués et où vivent nos clients et nos employés. Nous travaillons avec le WWF pour identifier les régions en situation de stress hydrique dans notre chaîne de valeur où nous pouvons agir le plus efficacement possible.

IMPACTS

Notre stratégie de gestion des ressources en eau offre d'importants avantages sociaux, environnementaux et commerciaux. Pour les communautés, elle améliore l'accès à l'eau potable, ce qui favorise la santé et l'hygiène. Pour les producteurs de matières premières, les fournisseurs et Gap Inc., elle favorise la continuité des activités, réduit les coûts d'exploitation et augmente la fiabilité des matières premières. En fin de compte, ce travail est incontournable pour assurer la pérennité de notre entreprise, car il permet de réduire les risques liés à l'eau, de renforcer la résilience, de respecter nos engagements et de répondre aux attentes croissantes des investisseurs, des clients et de la communauté en matière d'eau.



PARTENARIATS

Nous collaborons avec de multiples partenaires tels que le CEO Water Mandate du Pacte mondial, la Water Resilience Coalition (coalition pour la résilience des ressources en eau), et WASH4Work, à remédier à la pénurie d'eau, améliorer l'accès à l'eau et l'assainissement et à soutenir l'innovation en matière d'économie d'eau dans le secteur de la fabrication. Les points marquants des engagements supplémentaires comprennent :

- **Semaine mondiale de l'eau :** En août 2022, nous avons participé à plusieurs panels de la Semaine mondiale de l'eau organisée par l'Institut international de l'eau de Stockholm (SIWI), y compris un panel virtuel avec le président et le Président-directeur général de la marque Gap, Mark Breitbard, et des partenaires chargés de la mise en œuvre des leçons tirées de six années de travail de l'Alliance Women + Water entre l'USAID et Gap Inc.
- **La Valuing Water Finance Initiative (VWFI) de Ceres (Initiative de financement pour la valorisation de l'eau) :** En tant que l'une des nombreuses entreprises engagées, nous sommes fiers de participer à cet effort mené par des investisseurs pour valoriser l'eau et mener des actions dans ce domaine.

◀ Une femme est fière de puiser de l'eau à l'extérieur de sa maison grâce au plan d'action communautaire pour l'eau de l'Alliance Women + Water entre l'USAID et Gap Inc. dans le Madhya Pradesh, en Inde.

³⁵ Fonds mondial pour la nature

PLEINS FEUX SUR LE PROGRAMME

ACCÈS : RÉSILIENCE DES COMMUNAUTÉS EN MATIÈRE D'EAU

Dans le cadre de l'Alliance Women + Water de l'USAID et de Gap Inc., un partenariat public-privé en action de 2017 à 2023, nous avons collaboré avec CARE, Water.org, WaterAid et l'Institute for Sustainable Communities (ISC) pour donner aux femmes les moyens de défendre leurs besoins en eau, d'améliorer l'accès à l'eau et à l'assainissement au niveau des villages et des ménages, et de promouvoir les pratiques exemplaires de gestion de l'eau pour la culture du coton.

DÉFI

Pour que la chaîne d'approvisionnement, qui est un élément essentiel de notre activité, fonctionne, il faut que les agriculteurs et les travailleurs soient en bonne santé et aient accès à de l'eau propre et salubre. Or, plus de la moitié de la population de l'Inde, un pôle important pour Gap Inc. en ce qui concerne la culture du coton et la fabrication de textiles, est confrontée à un stress hydrique grave. L'accès à des services de distribution d'eau, d'assainissement et d'hygiène (WASH) et leur coût abordable représentent un fardeau particulier pour les femmes, qui sont en grande partie responsables des tâches ménagères telles que la cuisine, le nettoyage et l'approvisionnement de la maison en eau. Selon l'évaluation de référence de Women + Water réalisée par l'Institute For Development Impact (I4DI), les ménages consacrent en moyenne une heure et demie chaque jour pour aller chercher de l'eau.

STRATÉGIE

L'Alliance Women + Water de l'USAID et Gap Inc. a adopté une stratégie en quatre volets visant à améliorer et à maintenir la santé et le bien-être des femmes et des communautés concernées par la chaîne d'approvisionnement de l'industrie du vêtement. Nous avons concentré nos efforts sur les bassins hydrologiques du Gange, de la Godavari et de la Narmada, dans le Madhya Pradesh et le Maharashtra, en Inde. L'action collective a constitué la clé de notre approche, elle a permis de tirer parti des forces complémentaires de nos partenaires et de travailler avec les réseaux locaux de femmes et le gouvernement pour créer des solutions durables :

1. **Donner aux femmes les moyens de prendre les décisions en matière de WASH :** CARE forme les femmes sur le programme P.A.C.E. de Gap Inc. et grâce à l'initiative WASH, il est possible d'identifier les champions de l'eau au niveau communautaire.

2. **Renforcer la gouvernance locale en matière d'eau :** WaterAid élabore des plans d'action communautaires pour l'accès à l'eau et permet aux communautés d'effectuer leurs propres tests de qualité de l'eau.

3. **Catalyser le financement pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement :** Water.org catalyse le financement pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement, expérimente les solutions communautaires pour l'entrepreneuriat WASH et met en place l'écosystème pour les solutions de financement.

4. **Faire progresser les pratiques exemplaires en matière de gestion de l'eau :** ISC forme les producteurs de coton aux pratiques exemplaires en matière de gestion de l'eau afin d'améliorer la qualité et la quantité d'eau, et aide les femmes entrepreneures à vendre aux agriculteurs des engrais et des pesticides biosourcés. Nos partenaires d'évaluation ICRW et I4DI, soutiennent l'Alliance Women + Water dans la conception et l'évaluation des programmes.

Les femmes suivent une formation P.A.C.E. pour renforcer leur efficacité personnelle et leurs compétences pour faire entendre leur voix et répondre à leurs besoins en matière d'eau et d'assainissement. ▼



OBJECTIF POUR 2023

PROMOUVOIR L'AUTONOMIE
DE 2 MILLIONS DE PERSONNES

– dont 1 million de femmes – pour améliorer leur accès à l'eau potable et aux installations sanitaires

PROGRÈS

PLUS DE 2,4 MILLIONS

de personnes touchées

◆ Réalisé

OBJECTIF D'ICI 2030

PROMOUVOIR L'AUTONOMIE
DE 5 MILLIONS DE PERSONNES

touchées par l'industrie du vêtement afin d'améliorer leur accès à une source d'eau potable et à des installations d'assainissement

PROGRÈS

EN DÉVELOPPANT DE
NOUVEAUX PARTENARIATS

pour étendre l'impact sur l'accès à l'eau fait à ce jour

● Nouvel objectif

Pleins feux sur le programme – Accès :
Résilience des communautés en matière d'eau – suite

→ Témoignage

IMPACTS

Des études³⁶ montrent que lorsque les femmes ont un meilleur accès à l'eau, elles utilisent le temps qu'elles consacraient à aller chercher de l'eau à des activités génératrices de revenus, ce qui stimule l'économie de leur communauté.

Renforcer la résilience des communautés concernées par l'activité de notre industrie, c'est renforcer la résilience de notre entreprise. L'évaluation finale de l'Alliance Women + Water réalisée par I4DI a révélé un gain substantiel dans l'accès à une meilleure source d'eau dans le Madhya Pradesh, passant de 79 % au départ à 91 % dans les villages d'intervention et à 83 % dans les villages de comparaison à la fin. La probabilité que les sources d'eau dans le Madhya Pradesh se trouvent dans le logement ou la cour de la personne interrogée était nettement plus élevée à la fin du projet qu'au début, ce qui a entraîné une baisse importante du nombre de ménages qui devaient aller chercher de l'eau loin de leur domicile (de 79 % au début de l'enquête à 38 % et 37 % dans les villages d'intervention et de comparaison à la fin de l'enquête, respectivement). L'amélioration de l'accès à l'eau et de l'assainissement présente des avantages supplémentaires pour l'ensemble de notre chaîne de valeur en augmentant la résilience aux changements climatiques, la santé, l'équité entre les genres et les moyens de subsistance financiers des femmes et des communautés.

PROGRÈS EN 2022

En 2022, nous avons dépassé notre objectif visant à permettre à 2 millions de personnes d'améliorer leur accès à l'eau potable et à l'assainissement. Depuis le début de cette initiative en 2017, nous avons également dispensé une formation P.A.C.E. avec un accent sur l'initiative WASH à plus de 200 000 femmes dans les communautés.

Nous avons également suscité l'intérêt des clients et des publics plus larges de façons uniques. En 2022, la marque Gap a lancé ses premiers produits fabriqués à partir de coton cultivé dans les villages où sont implantés les programmes de l'Alliance Women + Water. L'Alliance Women + Water a également remporté le concours de cas de la stratégie de collaboration, d'apprentissage et d'adaptation (CLA) de l'USAID en 2022,³⁷ qui a permis de mieux faire connaître l'initiative et l'approche de gestion du programme CLA que nous utilisons depuis le début.

En 2023, nous prévoyons tirer parti de nos apprentissages pour lancer le projet Women + Water Collaborative, une nouvelle initiative de la Water Resilience Coalition (Coalition pour la résilience des ressources eau) qui invitera de nouvelles entreprises et partenaires à se joindre à nous pour étendre la portée de nos programmes qui visent à faciliter l'accès à l'eau dans de nouvelles régions en Inde et au-delà.

Depuis 2017, l'Alliance Women + Water Alliance a

Touché

2,4 MILLIONS

de personnes (dont plus de 517 000 en 2022)

Formé

PLUS DE 200 000 FEMMES

au sein des communautés productrices du coton sur l'initiative WASH par le biais de PACE (dont plus de 49 000 en 2022)

Sécurisé

PLUS DE 27 MILLIONS

de dollars de financement de WASH des institutions locales par le biais des activités sur le terrain de notre partenaire Water.org (13 millions de dollars en 2022)

Soutenu

PLUS DE 156 000 MICROPRÊTS

(dont plus de 79 000 en 2022)

Touché

4 100 AGRICULTEURS

en adoptant des pratiques exemplaires en matière de gestion de l'eau

Soutenu près de

2 500

plans d'action villageois élaborés pour l'accès à l'eau en Inde

TÉMOIGNAGE :

COMMENT PRAMILA AIDE SON VILLAGE À AVOIR UN ACCÈS À L'EAU POTABLE



« L'EAU EST CERTES ACCESSIBLE DANS NOTRE VILLAGE, MAIS IL FAUT ÉGALEMENT QUE NOUS AYONS ACCÈS À DE L'EAU POTABLE. MON RÊVE ET MON OBJECTIF SONT DE FOURNIR DE L'EAU POTABLE À CEUX QUI N'Y ONT PAS ACCÈS. »

Pramila, une productrice de coton qui a participé à l'Alliance Women + Water de l'USAID et Gap Inc., a pris l'initiative de s'engager dans la planification du village pour l'accès à l'eau potable et s'imprègne également des pratiques d'agriculture biologique pour améliorer la qualité de l'eau dans sa communauté.

[Regarder la vidéo de Pramila](#)

³⁶ IPSOS

³⁷ Laboratoire d'apprentissage de l'USAID

RÉDUIRE ET RÉAPPROVISIONNER : S'ATTAQUER À LA CONSOMMATION D'EAU

Nos programmes de renforcement des capacités de la chaîne d'approvisionnement nous aident à assurer la conformité, à comprendre les impacts environnementaux de nos fournisseurs et à travailler avec eux sur des objectifs et des stratégies de réduction de la consommation d'eau dans le processus de fabrication. Les activités visant à réduire la consommation d'eau ne nous mèneront pas bien loin. Ainsi, pour nos nouveaux objectifs de 2030, nous visons à reconstituer le volume d'eau restant de notre processus de fabrication qui ne peut pas être compensé par des efforts de réduction.

DÉFI

La pénurie d'eau menace bon nombre de nos principales régions d'approvisionnement, ce qui a un impact négatif sur les écosystèmes, la biodiversité, la sécurité alimentaire, la santé humaine et bien plus encore. L'industrie du vêtement est tributaire de l'eau pour la production de vêtements, nous avons donc la responsabilité d'atténuer l'impact que nous avons sur cette ressource précieuse. De plus, cette situation met en péril nos activités, car la pénurie d'eau entraîne une baisse de la disponibilité des matières premières, une augmentation de la demande et une hausse des prix.

STRATÉGIE ET PROGRÈS EN 2022

Nous travaillons en partenariat avec les fournisseurs dans le cadre des programmes de Gap Inc. et des initiatives sectorielles pour garantir la conformité et la gestion du rendement en matière d'eau, l'amélioration de l'efficacité et l'innovation en vue de réduire les impacts sur l'eau. Nous avons procédé à une évaluation des risques liés au bassin et recensé toutes les usines stratégiques de traitement par voie humide – représentant 100 % de notre activité pour le niveau 1 et environ 65 % pour le niveau 2 – à l'aide du filtre des risques liés à l'eau du WWF afin de nous aider à hiérarchiser les domaines d'intervention. Une grande partie de notre travail de gestion de l'eau dans l'industrie manufacturière se concentre sur les fournisseurs de gros volumes opérant dans des pays présentant des niveaux de risques plus élevés en matière d'eau, notamment la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan et le Vietnam.

Les programmes et partenariats suivants viennent appuyer notre stratégie de réduction de la consommation d'eau et **des émissions** dans l'industrie manufacturière.

Programme de durabilité des filatures (MSP) : Le Mill Sustainability Program intègre les outils adaptés à l'industrie, notamment l'indicateur Higg Index Facility Environmental Module (FEM), le Social Labor Convergence Project (SLCP), également connu sous le nom de Higg Index Facility Social Labor Module (FSLM), ainsi que de solides attentes en matière d'analyse des eaux usées et de gestion des produits chimiques. Nous nous attendons que toutes nos filatures stratégiques participent aux trois composantes du Programme de durabilité des filatures. Nous trouvons que la participation à ces outils industriels contribue à stimuler l'amélioration des performances, notamment en matière de réduction de la consommation d'eau et des émissions.

Higg Facility Environmental Module (FEM) de la Sustainable Apparel Coalition (SAC) : En tant que membre fondateur du SAC, nous utilisons l'indice Higg pour évaluer la performance environnementale de nos fournisseurs et les inciter à atteindre nos objectifs. Depuis 2017, nous avons élargi notre utilisation du système Higg FEM pour collecter les données des auto-évaluations des fournisseurs de niveau 1 et 2. Ces auto-évaluations sont de plus en plus vérifiées par un fournisseur tiers. En 2022, 100 % (589) des fournisseurs de niveau 1 ont fourni des données et 75 % (441) les ont vérifiées; et 73 % (152) des fournisseurs de niveau 2 ont fourni des données et 64 % (133) les ont vérifiées.

Institute of Public Environmental Affairs Engagement (IPE) : Nous utilisons la plateforme et les outils de l'IPE pour garantir la conformité environnementale et contrôler les données relatives à la pollution de nos fournisseurs de niveau 1 et 2 en Chine. Cette plateforme fournit également un mécanisme qui nous permet de travailler avec les fournisseurs sur les mesures correctives à prendre si des délits environnementaux sont constatés. À la fin de 2022, 128 fournisseurs de niveau 1 et 41 fournisseurs de niveau 2 se sont inscrits à la plateforme IPE à des fins de contrôle.

Apparel Impact Institute (Aii) : Gap Inc. est un membre fondateur de l'Aii et travaille avec le prédécesseur de cette initiative, Clean by Design (aujourd'hui partie intégrante de l'Aii), depuis 2013. L'Aii appuie notre travail en recrutant des fournisseurs, en finançant des programmes, en offrant de la formation et en contrôlant et en collectant des données sur l'eau. Plus de 45 de nos usines ont suivi des programmes avec Aii.

Washwell : Nos marques utilisent ce processus, mis au point par la marque Gap en 2016, pour réduire la consommation d'eau dans le processus de finition des vêtements en denim d'au moins 20 % par rapport aux méthodes de délavage conventionnelles. À ce jour, le programme a permis à nos marques d'économiser près de 4 milliards de litres d'eau.

Partenariat pour l'eau avec Arvind : Grâce à ce partenariat novateur, Gap Inc. a aidé notre fournisseur indien Arvind Limited à substituer plus d'un milliard de litres d'eau douce chaque année en lançant une installation de traitement des eaux usées collectées à Ahmedabad pour les utiliser dans son usine de denim. Cela contribue à préserver l'approvisionnement en eau de la communauté locale et renforce la durabilité grâce à l'utilisation d'une méthode de

traitement par membrane de bioréacteur pour épurer les eaux usées. Ensemble, nous construisons également un centre d'innovation pour l'eau de 18 000 pieds carrés en Inde. Le centre, qui ouvrira ses portes au 2^e trimestre 2023, présentera les pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources en eau et des technologies de recyclage.

Bon nombre de nos programmes et partenariats en matière d'utilisation efficace des ressources s'attaquent conjointement aux **impacts climatiques**.

IMPACTS

Ensemble, ces programmes ont permis d'économiser 17,4 milliards de litres d'eau depuis 2014, aidant ainsi les communautés en situation de stress hydrique à préserver une ressource essentielle. La réduction de la consommation d'eau dans la fabrication aide également nos fournisseurs et notre entreprise à réduire les dépenses et les risques de l'entreprise et à répondre aux attentes des collègues intervenants de l'industrie du vêtement en matière de gestion des impacts sur l'eau.

OBJECTIFS D'ICI 2050

PARVENIR À CRÉER UN IMPACT POSITIF NET

sur l'eau dans les régions en situation de stress hydrique

● En bonne voie

Contribuer à rendre la CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RÉSILIENTE EN MATIÈRE D'EAU

● En bonne voie

OBJECTIF D'ICI 2030

RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'EAU ET RÉAPPROVISIONNER LA NATURE EN EAU PAR UNE QUANTITÉ

équivalente à tout le volume utilisé dans la confection des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise.

● Nouvel objectif

ÉCONOMIE D'EAU

Indicateur	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Nombre total de litres d'eau économisés depuis 2014	10,1 milliards	13,2 milliards	17,4 milliards
Nombre total de litres d'eau économisés au cours de l'exercice financier	3,1 milliards	3,1 milliards	4,2 milliards
Litres d'eau économisés par Washwell au cours de l'exercice financier	673 millions	1,1 milliard	1,4 milliard
Litres d'eau économisés par Arvind au cours de l'exercice financier	587 millions	1,8 milliard	1,3 milliard
Litres d'eau économisés grâce aux programmes d'efficacité de la chaîne d'approvisionnement (comme Aii) au cours de l'exercice financier	1,8 milliard	193 millions	1,4 milliard

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

La sécurité de la clientèle est une priorité chez Gap Inc., et une gestion responsable des produits chimiques est essentielle à la mise sur le marché de produits sûrs. Nous maintenons des normes rigoureuses pour les produits finis et nous nous sommes efforcés d'éliminer les produits chimiques nuisibles, comme les PFC, afin d'éviter les rejets de produits chimiques dangereux dans la chaîne d'approvisionnement.

DÉFI

Les produits chimiques sont une composante essentielle et inévitable de la fabrication et ils sont utilisés tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes également conscients que les rejets de produits chimiques peuvent avoir un impact sur la qualité de l'eau et de l'air ainsi que sur la santé des écosystèmes et des personnes.

Il est difficile d'obtenir des informations fiables sur les produits chimiques utilisés tout au long de la chaîne d'approvisionnement et l'identification et l'utilisation de meilleurs produits chimiques nécessitent une coordination entre la recherche et le développement, le contrôle de la qualité, l'approvisionnement et les intervenants externes, ce qui conduit parfois à d'autres compromis. Même lorsque des contrôles de fabrication rigoureux sont en place, le produit fini peut encore contenir de faibles niveaux de produits chimiques non intentionnels résultant de la contamination de l'environnement, de l'utilisation de matières recyclées ou d'autres sources.

STRATÉGIE

Notre approche de gestion responsable des produits chimiques comporte trois volets :

1. Maintenir des normes rigoureuses pour la production et les produits finis. Nous attendons des fournisseurs qu'ils se conforment aux directives de l'industrie, notamment à la liste des substances restreintes (RSL) du groupe AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management), à la liste des substances interdites dans la fabrication (MRSL) et aux directives sur les eaux usées du ZDHC. Nous suivons également les enjeux émergents relativement aux produits chimiques afin d'améliorer et d'affiner continuellement notre approche, par exemple lorsque nous nous sommes engagés en 2020 à éliminer les finitions et les matériaux à base de PFC de notre chaîne d'approvisionnement.

2. Évaluer les performances des fournisseurs à l'aide de tests, de vérifications, d'audits et d'autres moyens effectués par des tiers. Nous attendons des fournisseurs qu'ils remplissent et vérifient le SAC Higg FEM, qui évalue les pratiques de gestion des produits chimiques. Nous évaluons également la conformité des fournisseurs stratégiques aux directives ZDHC relatives aux eaux usées et à la liste des substances interdites ZDHC (ZDHC MRSL) et vérifions la conformité des produits à la liste des substances réglementées (RSL).

3. Renforcer les capacités de la chaîne d'approvisionnement et corriger les non-conformités. Grâce à notre programme de durabilité des usines (MSP) et à notre programme de qualité de l'eau (WQP), nous formons et aidons nos fournisseurs stratégiques à déterminer et à mettre en œuvre des mesures correctives et à améliorer leurs performances.

IMPACTS

Notre approche de gestion des produits chimiques est un élément clé permettant de livrer des produits sûrs à nos clients et de réduire notre impact sur les communautés et les écosystèmes tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Notre approche proactive

de la lutte contre les PFC et les autres substances chimiques préoccupantes aide notre entreprise à se conformer à la législation en vigueur et à se préparer aux réglementations futures.

PROGRÈS EN 2022

Nous avons atteint notre objectif visant à éliminer les finitions à base de PFC de notre chaîne d'approvisionnement pour 2023. Nos marques ne s'approvisionnent plus en tissus traités intentionnellement avec des PFC, et la majorité des vêtements et accessoires hydrofuges ou résistants aux tâches de 2022 ont été produits sans PFC. En raison de nos échéanciers et de

notre stratégie de transport et de stocks en magasin, certains produits avec des finitions à base de PFC resteront disponibles à la vente dans certains magasins en 2023.

Depuis plus de 15 ans, nous demandons à nos usines de délavage de denim de participer à notre programme de qualité de l'eau (WQP). En 2022, nous avons doublé la taille du programme de qualité d'eau (WQP) pour y inclure nos usines de délavage de produits tissés, ce qui porte à 100 le nombre de participants (47 usines de délavage de denim et 53 usines de délavage de produits tissés). En 2023, nous envisageons d'étendre ce programme aux usines de délavage de tricots et de chandails.

OBJECTIF D'ICI 2023

ÉLIMINER LES FINITIONS À BASE DE PFC DE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

conformément à nos efforts en vue d'atteindre l'objectif zéro rejet de produits chimiques (ZDHC) dans notre chaîne logistique

PROGRÈS

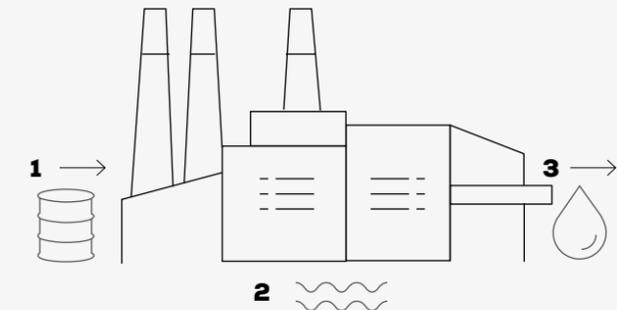
100 %

des tissus avec des finitions à base de PFC^{3B} ont été convertis ou retirés avec succès. À l'échelle de Gap Inc., 95 % de vêtements et d'accessoires hydrofuges ou résistants aux taches ont été produits sans PFC (par rapport à 38 % en 2021 et à 7 % en 2020). Environ 1 % de vêtements et d'accessoires de Gap Inc. présentaient une finition hydrofuge ou résistante aux taches, comparé à 1,5 % en 2021.

◆ Réalisé

^{3B} Les finitions à base de PFC (que nous définissons comme celles à base de PFAS ou de substances per- et polyfluoroalkylées) ne sont plus utilisées de manière intentionnelle dans la production. La plupart des produits offerts depuis le 1^{er} janvier 2023 sont fabriqués sans finitions à base de PFC, mais en raison de l'échéancier et des stratégies en matière de transport et de stocks en magasins, certains modèles ne répondent pas à ce critère.

NOTRE GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES



1

GESTION DES INTRANTS

La sélection de meilleurs intrants chimiques et des matières de base est essentielle pour réduire l'utilisation et la décharge de produits chimiques dangereux.

2

GESTION DES PROCESSUS

Il est essentiel d'adhérer aux pratiques exemplaires de gestion des produits chimiques durant la production pour réduire les risques à la fois pour l'humain et pour l'environnement.

3

GESTION DES RÉSULTATS

La production de vêtements et de chaussures comprend des produits finis ainsi que des eaux usées.

GESTION DU CLIMAT

Nos initiatives en faveur du climat permettent de réduire nos émissions de portée 1 (émissions directes des installations de l'entreprise), de portée 2 (principalement l'électricité achetée depuis les installations exploitées par l'entreprise) et les émissions de portée 3 (principalement les activités de la chaîne d'approvisionnement liées à la production de marchandises, du transport et des émissions des franchises). Nos objectifs de portée 1 et 2 sont alignés sur l'Accord de Paris qui vise à limiter la hausse de la température mondiale à moins de 1,5 °C et sont des objectifs scientifiques approuvés.

DÉFI

Le changement climatique est une question environnementale, de droits de la personne et d'entreprise. Le réchauffement climatique a un impact sur les personnes et les communautés partout dans le monde, provoquant une pénurie d'eau, des catastrophes naturelles plus fréquentes et plus graves liées aux conditions météorologiques, des maladies et des déplacements, l'insécurité alimentaire, des perturbations de la biodiversité et l'extinction massive d'espèces, avec un risque accru pour les communautés marginalisées.

Les phénomènes météorologiques extrêmes touchent nos principales régions d'approvisionnement, affectant la disponibilité et la production de matières premières essentielles telles que le coton, ce qui pourrait entraîner une hausse des prix de 60 %.⁴¹ Les sécheresses, les inondations, les incendies et les vagues de chaleur de plus en plus fréquents peuvent également avoir un impact sur nos activités en endommageant les magasins, nous obligeant à fermer nos portes aux clients et à perdre des dizaines de milliers de dollars de revenus par jour.⁴²

En outre, notre entreprise, l'industrie du vêtement et le monde des affaires en général contribuent aux changements climatiques. Sans action urgente, le statu quo entraînera une hausse de la température moyenne mondiale de 4,8 °C d'ici 2100⁴³, ce qui oblige les entreprises à s'attaquer à ce problème.

STRATÉGIE

Nous avons mis en place une stratégie en trois volets pour réduire les émissions, atteindre notre nouvel objectif zéro émission nette et atténuer les risques liés au climat :

- 1. Réduction :** Réduire votre consommation d'énergie en adoptant les matières à faible émission de carbone et en identifiant les opportunités d'efficacité énergétique dans les magasins, les centres de distribution et notre chaîne d'approvisionnement.
- 2. Conversion :** Déceler les possibilités de retrait progressif du charbon dans notre chaîne d'approvisionnement et promouvoir l'utilisation de l'énergie solaire sur place dans les centres de distribution, les usines et les filatures.

- 3. Projets hors site :** Investir dans des accords d'achat d'énergie virtuelle (VPPA) pour nos exploitations et notre chaîne d'approvisionnement. Explorer les investissements dans des solutions naturelles, y compris les crédits carbone et l'agriculture.

Dans le cadre de notre stratégie, nous accordons la priorité aux partenariats, à la mesure, à la vérification et à la gestion de l'énergie. Étant donné que la majeure partie de notre impact sur le climat provient des émissions issues de notre chaîne d'approvisionnement de portée 3, nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs stratégiques et les organisations industrielles sur des programmes visant à accroître l'efficacité énergétique, en aidant les fournisseurs à définir leurs propres stratégies de réduction des émissions de carbone et leurs objectifs scientifiques. Bon nombre de nos programmes de renforcement des capacités environnementales de la chaîne d'approvisionnement sont destinés à remédier à la fois aux impacts sur l'eau et sur le climat.

Pour assurer la transparence et la redevabilité, nous vérifions les catégories d'émissions de portée 1, 2 et partiellement de portée 3. Pour suivre et gérer les émissions de portée 3, nous demandons à toutes les usines actives de niveau 1 de remplir le Higg FEM de la SAC et nous les encourageons à le vérifier le FEM chaque année.

Nous rendons compte à la fois au CDP (autrefois appelé Carbon Disclosure Project) et à la [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\) \(Groupe de travail sur la divulgation d'informations financières relatives au climat\)](#). Le comité de gouvernance et de durabilité du conseil d'administration de Gap Inc. supervise les efforts de gestion du climat de l'entreprise, et examine et évalue nos objectifs, politiques et programmes en matière de climat.

IMPACTS

En atteignant nos objectifs climatiques, nous pouvons réduire nos impacts négatifs sur l'environnement, tout en gérant les risques liés à la rareté des ressources, aux dommages causés aux infrastructures physiques et aux risques liés à la marque et à la réglementation, en renforçant la résilience de notre entreprise, de nos fournisseurs et des communautés tout au long de notre chaîne de valeur. Pour terminer, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone présente une opportunité financière grâce aux investissements dans l'efficacité énergétique et l'électricité renouvelable, ce qui réduit les dépenses d'exploitation et nous aide à assurer la pérennité de nos activités.

PROGRÈS EN 2022

En 2022, nous avons réalisé notre première analyse de scénarios climatiques afin de comprendre les répercussions financières des risques et des opportunités liés au climat dans quatre scénarios différents de réchauffement à l'échelle planétaire. Cette analyse nous a permis de cibler les risques judiciaires, technologiques, commerciaux et les scénarios qui pourraient nuire à notre réputation, ainsi que les opportunités liées à l'efficacité des ressources, aux sources d'énergie, aux produits, aux marchés et à la résilience de l'entreprise.

Conformément à notre engagement envers l'initiative SBTi, la CCNUCC et le Pacte de la mode, nous nous assurons que nos objectifs scientifiques concernant les émissions de portée 1, 2 et 3 répondent à toutes les attentes dans un délai de 24 mois. Nous avons également pris un nouvel engagement à atteindre l'objectif zéro émission nette pour 2050.

OBJECTIF D'ICI 2030

RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DES GAZ À EFFET DE SERRE (GES)

de portée 1 et 2 de 90 % par rapport à l'année de référence 2017

PROGRÈS DE 2021³⁹

64 %

de réduction des émissions de portée 1 et 2 par rapport à 2017

● En bonne voie

RÉDUIRE DE 30 % LES ÉMISSIONS DE GES DE PORTÉE 3

provenant de l'achat de biens et de services, par rapport au niveau de référence de 2017.

25 %⁴⁰

de réduction des émissions de GES de portée 3 provenant de l'achat de biens et de services, par rapport à l'année de référence 2017.

● En bonne voie

S'APPROVISIONNER EXCLUSIVEMENT

en électricité renouvelable pour les usines exploitées par notre entreprise partout dans le monde

37 %

de l'électricité consommée dans les usines exploitées par notre entreprise provenait de sources renouvelables

● En bonne voie

³⁹ Les données de l'exercice 2022 seront disponibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2023.

⁴⁰ Les données sont sujettes à des modifications rétrospectives chaque année à mesure que nous obtenons une meilleure visibilité sur la part des émissions de chacun de nos fournisseurs.

⁴¹ [CDP Climat, page 17](#)

⁴² [CDP Climat, page 20](#)

⁴³ [Notre monde en données](#)

PROGRÈS CONCERNANT LES ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 ET 2

Réduction : Sur la base d'une évaluation interne réalisée en 2022 sur les initiatives de durabilité dans un échantillon de magasins Gap Inc., nous avons découvert de meilleures façons pour les responsables de magasins de réduire l'impact énergétique, notamment par des pratiques d'éclairage économes en énergie, le réglage des thermostats du système HVAC, la réparation des installations d'eau et l'amélioration des pratiques de recyclage, ce qui pourrait aussi nous permettre d'économiser des millions de dollars en frais d'exploitation.

Conversion : Depuis son lancement en 2020 à notre centre de distribution de Fresno, en Californie, le projet d'énergie solaire de 3 mégawatts a produit de 400 à 500 mégawattheures d'électricité par an, ce qui représente 38 % de la consommation annuelle d'électricité de l'installation en 2021 et permet d'économiser environ 3 millions de dollars depuis 2020.

Projets hors site : Bien que nous continuons d'explorer d'autres projets d'électricité renouvelable et d'autres contrats virtuels d'achat de l'électricité (VPPA) pour atteindre nos objectifs scientifiques, les fluctuations survenues sur les marchés internationaux en 2022 ont entraîné une hausse des prix et une baisse de disponibilité de ces possibilités. Nos projets de contrats virtuels d'achat d'électricité (VPPA) existants sont Aurora Wind, un parc éolien hors site de 90 mégawatts dans le Dakota du Nord, et Fern Solar, un projet solaire hors site de 7,5 mégawatts en Caroline du Nord qui compense 100 % de l'électricité consommée dans les magasins corporatifs d'Athleta en Amérique du Nord.

PROGRÈS CONCERNANT LES ÉMISSIONS DE PORTÉE 3

Réduction : En 2022, nous avons continué de mettre l'accent sur la réduction des émissions de portée 3 dans les transports et notre chaîne d'approvisionnement.

Afin de réduire les impacts sur le transport, nous avons continué de nous conformer à l'engagement de l'Arctic Corporate d'Ocean Conservancy de ne jamais envoyer intentionnellement de navires dans l'écosystème fragile de l'Arctique. Nous avons également poursuivi notre partenariat avec SmartWay de l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis (EPA), que nous avons rejoint en 2011 pour améliorer l'efficacité du transport des marchandises.

Pour ce qui est des émissions de la chaîne d'approvisionnement, nous adaptons nos programmes de durabilité pour rencontrer les fournisseurs là où ils se trouvent, en incitant les fournisseurs de haut rang à adhérer à des programmes plus ambitieux, tels que la définition d'objectifs scientifiques et la collaboration avec les fournisseurs de rang inférieur pour évaluer leur empreinte carbone. Nous veillons à la conformité environnementale de nos fournisseurs par le biais de nos évaluations du Code de conduite des fournisseurs (COVC); en Chine, nous travaillons en partenariat avec l'IPE pour évaluer les usines de niveau 1 et 2.

Depuis une décennie, un élément clé de notre approche consiste à engager les fournisseurs dans des programmes d'efficacité des ressources gérés par différentes organisations :

- **Apparel Impact Institute (Aii) :** En tant que membre fondateur de l'Aii, ce programme a été notre principale opportunité d'engagement pour les projets d'efficacité des fournisseurs. En 2022, nous avons engagé 56 fournisseurs dans des projets qui, ensemble, ont permis d'éviter plus de 119 000 tonnes métriques de CO₂e, pour un total de plus de 310 000 tonnes métriques économisées depuis 2014. Nous avons également travaillé avec Aii sur la façon de fixer des objectifs scientifiques pour nos six principaux fournisseurs. Depuis 2020, nous participons au Carbon Leadership Program (CLP) d'Aii, qui encourage la collaboration avec les marques pour uniformiser les approches visant à réduire les émissions de la chaîne d'approvisionnement. En 2022, nous avons fait participer plus de 30 installations

à l'Évaluation des technologies carbone du CLP, qui nous aide à comprendre les émissions de chaque installation et à déterminer si elles sont aptes à fixer des objectifs dans le cadre du programme CLP.

- **cKinetics :** Nous avons collaboré avec cKinetics pour améliorer la précision des données au niveau des usines concernant le calcul des émissions issues des biens et services achetés et pour identifier les usines et les fournisseurs les plus performants afin de clarifier leurs objectifs et leurs stratégies de réduction des émissions.

Conversion : Afin d'éliminer progressivement la dépendance des fournisseurs à l'égard du charbon, nous participons au groupe de travail de la CCNUCC sur l'élimination progressive du charbon et les énergies renouvelables. En 2022, nous avons également demandé à des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 de suivre une formation sur l'action climatique, ce qui nous a permis à cerner les défis liés à l'élimination progressive du charbon. Les principaux obstacles sont le coût, l'offre limitée d'alternatives à faible impact, les sources d'aide financière pour les fournisseurs et l'engagement des pays à soutenir la transition vers des sources à faible émission de carbone.

Projets hors site : En partenariat avec Schneider Electric, nous continuons d'explorer la possibilité d'implanter des énergies renouvelables chez différents fournisseurs. Au Vietnam, des changements de gouvernement ont rendu le projet VPPA avec Crystal Apparel prohibitif en termes de coûts et, en Inde, chaque État a un modèle juridique différent, ce qui complique l'accessibilité et les limites des projets potentiels.

ÉMISSIONS DE L'ENTREPRISE (TONNES MÉTRIQUES DE CO₂E) PAR PORTÉE

Métrique ⁴⁴	Exercice 2019 ^{45, 46}	Exercice 2020 ^{45, 46}	Exercice 2021 ⁴⁷
Portée 1	27 485	26 244	27 762
Portée 2 (en fonction du site)	327 883	252 600	247 925
Portée 2 (en fonction du marché)	325 044	222 148	111 138
Total portée 1 et portée 2 (en fonction du site)	355 367	278 844	275 686
Total portée 1 et portée 2 (en fonction du marché)	352 529	248 392	138 899
Portée 3 : marchandises et services achetés	5 652 029	4 429 550	4 786 266
Portée 3 : Transport et distribution en amont	527 081	527 081	670 820⁴⁸
Portée 3 : Transport et distribution en aval	39 413	105 309 ⁴⁸	117 670⁴⁸

⁴⁴ Les portées indiquées ici représentent environ 75 % à 80 % des émissions totales de Gap Inc. (basées sur le marché). D'autres émissions de la catégorie de portée 3 sont disponibles dans le cadre de notre intervention annuelle sur le CDP Climate.

⁴⁵ Recalculé en 2021 pour tenir compte des désengagements et des changements apportés aux activités.

⁴⁶ Les données de l'exercice 2022 seront disponibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2023.

⁴⁷ Nos émissions de portée 1 et 2, et des déplacements professionnels ont été vérifiés par le Lloyd's Register Quality Assurance. Voir notre **déclaration d'assurance**.

⁴⁸ En 2022, nous avons reçu des données plus précises sur nos émissions de portée 3 liées au transport en amont pour l'exercice 2021, ainsi que des données sur le transport en aval pour les exercices 2020 et 2021. Ces données ont été mises à jour dans le présent rapport en conséquence.

MATIÈRES PREMIÈRES ET PRODUITS

Nous travaillons en interne avec nos fournisseurs et dans le cadre de partenariats industriels pour accroître l'utilisation des fibres privilégiées en évaluant l'impact de différentes matières premières sur le climat, l'eau, la biodiversité et le bien-être des humains et des animaux en certifiant l'origine et les caractéristiques de durabilité des matières premières, et en renforçant la confiance dans nos allégations quant à la durabilité, grâce à des programmes de traçabilité.

DÉFI

Toutes les fibres ont des impacts sociaux et environnementaux. Le coton, fibre la plus couramment utilisée dans nos produits, a un impact sur l'utilisation des terres, la santé des sols, la consommation d'eau, la biodiversité et les changements climatiques. De plus, les chaînes d'approvisionnement mondiales du coton sont opaques et complexes, ce qui pose des risques pour la main-d'œuvre et les droits de la personne. Les fibres synthétiques, le plus souvent dérivées de sources non renouvelables à base de pétrole, offrent moins de solutions en fin de vie utile que les fibres naturelles. Les textiles comme la rayonne, le modal, la viscose et le lyocell proviennent généralement du bois, et l'exploitation des arbres pour obtenir ces fibres affecte des écosystèmes forestiers essentiels.

Outre le fait que les fibres contribuent à l'impact environnemental, les systèmes mondiaux de production de fibres sont également affectés par les facteurs environnementaux tels que les inondations, les sécheresses et les vagues de chaleur, qui menacent l'approvisionnement, mettent les travailleurs en danger et augmentent les coûts des matières premières.

Nous dépendons d'un approvisionnement stable en fibres, et nous nous exposons à des risques commerciaux et de réputation si nous ne parvenons pas à remédier aux impacts liés à nos produits.

STRATÉGIE

Notre stratégie en matière de durabilité des produits permet à nos marques d'intégrer davantage de matériaux durables dans la conception de leurs produits et aide les fournisseurs à intégrer davantage de pratiques durables dans la fabrication. Nous nous concentrons sur trois domaines :

1. Les matières premières : Notre approche met l'accent sur ces matières qui représentent environ 97 % de notre consommation en fibres (fibres naturelles, synthétiques et fibres cellulosiques artificielles). Nous utilisons des mesures d'impact globales pour encourager les équipes de production à prendre des décisions plus environnementales. Nos marques fixent leurs propres objectifs et intègrent les matières qu'elles privilégient dans le développement de leurs produits.

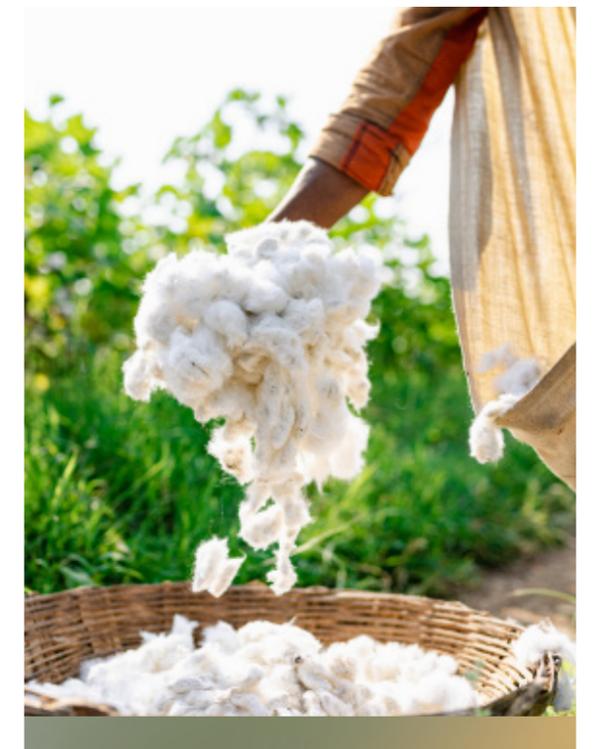
Pour identifier les fibres privilégiées, nous utilisons des données d'analyse du cycle de vie sur des indicateurs tels que le potentiel de réchauffement planétaire, l'utilisation de l'eau et l'eutrophisation, nous tenons compte de la biodiversité, du potentiel de circularité, de la chimie, du changement d'affectation des sols et des conditions sociales au sein de la production. Des outils industriels, tels que l'index de durabilité des matières (MSI) de SAC Higg et la Textile Exchange's Preferred Fiber and Material Matrix, appuient notre évaluation de ces données, et la participation au groupe de travail sur les matières premières de la CCNUCC (convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques) facilite la poursuite du dialogue. Nous collaborons également avec nos fournisseurs pour accroître l'approvisionnement en matières premières privilégiées, notamment par le biais des programmes agricoles pour le coton biologique en conversion.

2. La traçabilité : Nous collaborons en interne et dans l'ensemble de notre secteur pour assurer la traçabilité des matières et aider à renforcer les normes certifiées qui régissent la production des fibres privilégiées. Nous travaillons en étroite collaboration avec Textile Exchange dans le cadre de projets pilotes pour les systèmes dTrackit et eTrackit. Nous avons commencé à tracer l'utilisation des fibres que nous préférons au niveau de la commande d'achat à l'aide d'une plateforme de traçabilité par la chaîne de blocs. Nous participons également activement au panel de traçabilité de l'initiative Better Cotton. La visibilité de la chaîne d'approvisionnement sous-tend nos efforts de traçabilité. Pour favoriser la visibilité de la chaîne d'approvisionnement mondiale, nous publions des rapports transparents sur tous les fournisseurs de niveau 1 via Open Supply Hub (anciennement Open Apparel Registry) et nous travaillons à établir une visibilité totale en amont.

3. Mesure de l'impact des produits et revendications : Notre processus de revendication des produits appuie le marketing et les communications clairs, précis et justifiés. Nous disposons d'un ensemble de ressources pour aider nos équipes à prendre des décisions éclairées et formuler des exigences précises. Il s'agit notamment de sessions de formation enregistrées, d'une boîte à outils interne sur les allégations quant aux produits, de rapports sur la consommation de fibres et d'un calculateur permettant d'estimer l'impact des différentes fibres sur l'empreinte carbone d'un produit.

IMPACTS

Grâce à ce travail, nous visons à réduire les impacts sur le réchauffement climatique, l'eau, la biodiversité et la santé humaine et animale, et à assurer un approvisionnement accru en fibres durables. Ce travail soutient également les ambitions de Gap Inc. de parvenir à zéro émission nette et à atteindre un impact net positif sur l'eau d'ici 2050, ainsi que nos engagements externes envers le Fashion Pact et la Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique de la CCNUCC. En augmentant notre utilisation de matières privilégiées grâce à la traçabilité, nous établissons des relations avec nos fournisseurs, qui sont des partenaires clés dans cette stratégie. En validant nos allégations en matière de durabilité, nous évitons l'écoblanchiment tout en renforçant la confiance de nos clients.



OBJECTIFS D'ICI 2025

S'APPROVISIONNER EXCLUSIVEMENT

en coton provenant de davantage de sources durables⁴⁹

PROGRÈS

81 %

du coton provenait de davantage de sources durables

● En bonne voie

S'APPROVISIONNER DE 45 %

(au minimum) de polyester issu de sources recyclées (rPET) (certaines marques ont des objectifs plus élevés)

16 %

du polyester provenait de sources recyclées.

● En bonne voie

⁴⁹ Défini comme : Better Cotton (anciennement BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en conversion (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

PROGRÈS EN 2022

MATIÈRES PREMIÈRES

Fibres naturelles : Gap inc. adopte une approche de portefeuille diversifié pour s'approvisionner en matières naturelles afin de développer et d'étendre la sécurité des fibres. La marque Gap s'est fixé comme objectif pour 2030 de s'approvisionner à 100 % en coton produit par l'agriculture régénératrice, biologique, en cours de conversion vers le biologique, recyclé ou américain, selon les normes de vérification du Trust Protocol. Banana Republic et Gap s'associent à Arvind Limited pour soutenir une exploitation agricole indienne en transition vers la culture de coton biologique certifié. Banana Republic fait partie du Good Cashmere Standard®, du Leather Working Group et du Responsible Wool Standard. Athleta utilise la norme Responsible Down Standard.

Synthétique : Toutes nos marques augmentent leurs sources d'approvisionnement en polyester recyclé pour atteindre au moins 45 % du polyester utilisé d'ici 2025. Nous sommes également membres de la table ronde rPET et du groupe de travail sur les biosynthétiques de Textile Exchange, qui soutient l'innovation en matière de fibre. Nous sommes particulièrement intéressés par la recherche des solutions pour le nylon et l'élasthanne à faible impact, deux fibres de performance essentielles pour lesquelles il existe peu d'alternatives. Alors que les matières synthétiques partiellement biosourcées font leur apparition sur le marché, nous continuons d'encourager leur adoption dans le cadre d'un changement à long terme visant à abandonner les matières dérivées des combustibles fossiles. En tant que membre du Microfibre Consortium (TMC), nous surveillons les problèmes liés à la perte de microfibrilles et de microplastiques dans les vêtements et nous intégrons les dernières avancées dans notre stratégie relative aux fibres privilégiées.

Fibres cellulosiques artificielles : Nous travaillons également avec nos fournisseurs et CanopyStyle pour encourager les fournisseurs du monde entier à mettre en place des politiques et à effectuer des évaluations afin d'éviter de s'approvisionner dans des forêts anciennes et menacées. Nous nous sommes engagés à ne travailler qu'avec les fournisseurs qui ont reçu le meilleur classement « chemise verte » ou de « chemise vert foncé » dans le rapport Canopy Hot Button, ce qui indique qu'ils adhèrent aux critères des pratiques exemplaires en matière de protection des forêts. Nous travaillons également en partenariat avec Canopy sur l'approvisionnement en fibres de nouvelle génération, qui donnent la priorité aux matières premières alternatives telles que les textiles recyclés et les déchets.

TRAÇABILITÉ ET COLLABORATION INDUSTRIELLE

Améliorer la traçabilité : En 2020, nous avons été la première marque à adhérer au protocole américain Cotton Trust (USCTP), et en 2022, nous avons continué à travailler avec ce programme pour étendre les solutions de traçabilité en Amérique centrale et en Amérique du Sud. Pour ce faire, nous avons étendu notre projet pilote avec le fournisseur de technologie TextileGenesis™, qui prend en charge non seulement le protocole USCTP, mais aussi la traçabilité de nombreuses autres fibres privilégiées. En 2021, nous avons entamé un partenariat avec Oritain qui effectue des tests chimiques et vérifie l'origine des matières premières. Nous déployons une approche fondée sur les risques pour effectuer des tests dans l'ensemble de notre portefeuille de tissus. En devenant l'une des nombreuses marques à expérimenter TextileGenesis™ et le programme eTrackit de Textile Exchange, nous contribuons à orienter la norme Content Claim Standard (CCS) de Textile Exchange vers un domaine numérique.

Intégration d'attributs de durabilité dans notre système de gestion de la gamme de Produits : En intégrant des attributs liés à la durabilité dans notre système de gestion de la gamme de Produits (PLM), nous améliorons l'intégrité de nos données et notre capacité à mesurer des indicateurs de rendement clés plus solides qui améliorent nos rapports et la gestion des objectifs en matière de durabilité des produits et les objectifs de la marque.

MESURE DE L'IMPACT DES PRODUITS ET ALLÉGATIONS

Directives internes en matière d'allégations pour éviter l'écoblanchiment : Nous exigeons que les allégations quant aux caractéristiques de durabilité soient précises, documentées et ne prêtent pas à confusion. Afin de garantir que nos équipes de produits et de marketing et nos partenaires externes communiquent les bonnes informations au public, nous avons mis au point des formations pour les employés en 2022 pour bonifier notre trousse d'outils sur les allégations quant aux produits, expliquant comment s'approvisionner en fibres privilégiées certifiées et comment communiquer à l'externe.

Mises à jour du calculateur d'Impact des produits : Après le lancement de ce calculateur en 2021, nous avons amélioré la qualité des données internes et poursuivi les mises à jour en 2022. Cela renforce le suivi et la production de rapports sur les objectifs de notre marque en matière de fibres, ce qui aide notre entreprise à faire progresser la part des matières premières dans notre objectif climatique de portée 3.

Transparence des produits grâce aux codes QR :

En partenariat avec la plateforme technologique atma.io et l'entreprise d'emballage et d'étiquetage Avery Dennison, nous mettons à l'essai en interne des étiquettes de produits qui permettent aux clients de scanner un code QR pour en savoir plus sur les caractéristiques de durabilité des produits.

BIODIVERSITÉ ET UTILISATION DES TERRES

En 2023, nous entreprendrons un processus visant à évaluer l'empreinte écologique sur les terres utilisées afin de mieux comprendre l'impact de nos activités sur la nature. Ce processus constitue une première étape de notre exploration d'une stratégie de gestion de la biodiversité. Nous travaillons également à l'élargissement de notre [politique sur les tissus dérivés du bois](#) afin de tenir compte des risques liés à l'utilisation des terres, à la conservation des forêts et à la déforestation.

CIRCULARITÉ

Nous travaillons avec nos marques et dans le cadre de partenariats multimarques à prendre en compte le cycle de vie complet de nos vêtements et contribuer à faire évoluer notre industrie vers un modèle d'affaires circulaire, où rien n'est gaspillé et où l'on crée plus de valeur avec moins de ressources.

DÉFI

Les déchets textiles constituent un problème mondial important, car la production de vêtements ne cesse d'augmenter et les consommateurs les jettent de plus en plus fréquemment. À l'échelle mondiale, un camion de textile est jeté chaque seconde, et aux États-Unis, 85 % des vêtements sont destinés au site d'enfouissement ou à l'incinération⁵⁰, ce qui contribue aux émissions de carbone, menace la biodiversité et pollue les océans et l'air. La surproduction, qui entraîne des excédents de produits, a également une incidence sur nos résultats, nécessitant des remises supplémentaires et érodant notre marge bénéficiaire.

STRATÉGIE

Nous travaillons avec nos partenaires et les équipes de nos marques sur des initiatives et des objectifs de circularité, et toutes nos marques ont adopté un travail conforme à au moins un des quatre piliers de notre stratégie.

- 1. Conception de la circularité :** Nos équipes de conception opèrent des choix qui peuvent avoir un impact positif sur la durée de vie, la réutilisation et la recyclabilité des produits (lire notre [approche d'approvisionnement](#)).
- 2. Matières et confection :** Augmenter l'utilisation de matières sûres, renouvelables et recyclées, et soutenir l'innovation dans la production circulaire.
- 3. Récupération avancée des ressources :** Soutenir les systèmes de récolte, de tri et de recyclage des textiles usagés dans de nouvelles matières pour l'industrie de la mode.
- 4. Modèles d'entreprise circulaire :** Dissocier les bénéfices de l'utilisation des ressources naturelles, ce qui engendre de nouvelles propositions de valeur pour la clientèle et nos marques.

IMPACTS

Les stratégies de mode circulaire ont un impact moindre sur les systèmes planétaires et protègent l'environnement, y compris les ressources naturelles, les écosystèmes et la biodiversité.

Gap Inc. bénéficie des approches circulaires de plusieurs façons et en adoptant une gestion proactive des déchets, nous nous préparons à la future réglementation sur la responsabilité élargie des producteurs (REP). Accorder la priorité à la qualité des produits permet de réduire les coûts de production tout en renforçant la réputation de la marque auprès des clients soucieux de l'environnement. Le détournement des déchets textiles des sites d'enfouissement nous permet de gérer les stocks excédentaires d'une manière responsable sur les plans social et environnemental.

Ces stratégies nous aident également à susciter l'intérêt de la clientèle. À mesure que les clients prennent conscience de l'impact environnemental des vêtements, nous pouvons accéder à de nouveaux marchés en créant des vêtements faits de fibres recyclées et en offrant aux clients la possibilité d'acheter, de vendre ou de donner des vêtements légèrement portés. Par exemple, les partenariats de nos marques avec thredUP® ont généré 11 millions de dollars en cartes-cadeaux Gap Inc., créant ainsi de nouveaux revenus pour nos marques en encourageant les clients à prolonger la durée de vie de leurs vêtements en les revendant.

PROGRÈS EN 2022

- 1. Conception pour la circularité :** Notre marque Gap a poursuivi sa participation au projet de redéfinition des jeans de la Fondation Ellen MacArthur (EMF), en intégrant les principes de circularité EMF. Nos marques ont continué à augmenter leur utilisation de coton recyclé, principalement dans la fabrication de denim, et se sont éloignées des sources vierges de polyester utilisé dans l'isolation des tissus et des vêtements d'extérieur.
- 2. Matières et confection :** Grâce à notre partenariat continu avec le Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel Limited (HKRITA), nous encourageons l'innovation dans le domaine du recyclage de textile à textile. Nous avons poursuivi les essais sur deux axes de travail qui soutiennent le recyclage avancé : l'extraction de la teinture indigo du denim avec Arvind Limited et la séparation de l'élasthanne des tissus à fibres mélangées avec Artistic Milliners. Les deux essais sont passés de l'échelle du laboratoire à la prospection commerciale cette année et nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement ont continuellement fourni des rétroactions pour que ces innovations puissent être mises en œuvre concrètement. Le projet HKRITA soutient notre stratégie de circularité visant à trouver des fibres alternatives pour notre portefeuille de fibres. Notre travail se concentre sur le coton, notre fibre principale.

- 3. Récupération avancée des ressources :** Dans le cadre de notre partenariat continu avec [Accelerating Circularity](#), Banana Republic et Old Navy ont participé à un programme de collaboration industrielle pour concevoir et créer des produits à base de matières recyclées post-consommation. En collaboration avec Fashion for Good, nous contribuons également à Sorting for Circularity India, un projet de collecte des rebuts de fabrication de textiles en vue de leur

recyclage. Old Navy a organisé une collecte de denim dirigée par les associés du magasin, envoyant plus de 7 000 livres de denim usé au recyclage. Old Navy a également fait appel à des recycleurs aux États-Unis et au Canada pour recycler une charge d'essai de 37 000 livres de produits défectueux, et à Goodwill of South Florida pour traiter les vêtements en vue de leur recyclage.

- 4. Modèles commerciaux circulaires :** En partenariat avec thredUP®, Athleta a mis à l'essai sa première plateforme de revente, Athleta Preloved, qui permet à certains clients d'Athleta.com d'acheter des produits Athleta légèrement usagés. Nos marques Athleta, Banana Republic et Gap ont également conclu des partenariats Clean Out avec thredUP®, qui ont aidé les clients à collecter et à vendre plus de 2,4 millions de pièces de vêtements depuis 2020.

En 2022, Athleta a également poursuivi ses ventes d'échantillons, empêchant ainsi que près de 14 000 articles soient envoyés au site d'enfouissement et récoltant au passage 162 000 \$ pour le fonds Selvage, qui vient en aide aux employés de Gap Inc. en cas de besoin. À ce jour, les ventes ont permis de récolter 319 000 \$.

Dans notre démarche qui s'appuie sur ces quatre stratégies, nous étudions comment mettre en place un système de recyclage des vêtements en boucle fermée en Californie. Après avoir cofondé une initiative de collaboration avec Patagonia, Allbirds et Waste Management en 2021, nous avons contribué en 2022 à la rédaction d'un [rapport de McKinsey & Company](#) sur l'augmentation de la circularité de l'industrie de la mode en Californie. Nous avons également soutenu publiquement le projet de loi SB1187, un projet de loi du Sénat californien visant à promouvoir le recyclage dans l'industrie de la mode, qui a été adopté en 2022.

⁵⁰ [PIRG.org](#)

DÉCHETS

Nous travaillons avec les concepteurs d'emballages de marque, les magasins, les centres de distribution et nos équipes d'approvisionnement stratégique pour bien dimensionner les emballages, éliminer les emballages en plastique inutiles et problématiques, détourner les déchets des sites d'enfouissement et utiliser des matériaux alternatifs.

Nous accordons la priorité à la gestion des déchets de plastique contenus dans les cintres, les sacs en polyéthylène, les sacs de magasinage et les boîtes de livraison des achats en ligne.

DÉFI

Les déchets plastiques polluent les océans et les autres courants d'eau, ce qui contribue aux problèmes de santé chez les humains et les animaux. Selon les estimations, environ 8 millions de tonnes de déchets plastiques se déversent chaque année dans les océans,⁵¹ tuant des millions d'animaux, détruisant leurs habitats et modifiant les processus naturels, notamment la capacité des écosystèmes à s'adapter au réchauffement climatique.⁵²

Bien que l'industrie de la mode utilise des plastiques souples pour protéger les vêtements tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, ces plastiques finissent généralement dans les sites d'enfouissement, car seules quelques municipalités américaines sont capables de les recycler.

STRATÉGIE

Nous utilisons une stratégie en trois volets pour gérer les déchets d'emballages plastiques inutiles et problématiques.⁵³

- 1. Élimination :** Nous nous efforçons d'éliminer et de remplacer les plastiques inutiles et problématiques par des matériaux alternatifs qui ne contiennent aucun plastique.
- 2. Réacheminement :** Dans la mesure du possible et lorsque nous avons un contrôle sur la fin de vie des emballages, nous détournons les plastiques problématiques des sites d'enfouissement par le biais du recyclage.
- 3. Conversion :** Nous nous efforçons de remplacer l'utilisation des matières plastiques utiles par celle des matières alternatives non vierges.

IMPACTS

Nos efforts visant à lutter contre les déchets plastiques soutiennent la santé environnementale, en particulier la santé des océans, ainsi que nos engagements environnementaux. Ces efforts réduisent également les risques commerciaux en établissant de manière proactive des systèmes permettant de réduire et de recycler des déchets plastiques, ce qui nous sera bénéfique en cas d'adoption de nouvelles réglementations. En adaptant les dimensions de l'emballage et en mettant en œuvre de nouvelles normes de pliage, nous avons économisé de l'argent et amélioré l'efficacité de nos expéditions. Si nos marques n'ajoutent qu'une unité supplémentaire par carton, nous pouvons économiser 16 millions de dollars. Nous bénéficions également d'une remise sur les matières recyclées dans notre centre de distribution de Gallatin, dans le Tennessee.

PROGRÈS EN 2022

- 1. Élimination :** Old Navy a annoncé un nouvel objectif visant à éliminer les cabas en plastique d'ici la fin de 2023, suivant la publication des directives d'emballage du Pacte de la mode, qui désignent les sacs de magasinage comme des emballages en plastique inutiles. Elle a amorcé la transition vers les sacs en papier dans certaines zones géographiques et prévoit déployer les nouveaux sacs au cours de l'année 2023.

2. Détournement : En 2022, nous avons investi dans deux projets pilotes de recyclage. Depuis le lancement d'un programme à notre centre de distribution Gallatin en mars 2021, nous avons détourné plus de 121 000 livres de film plastique en partenariat avec PreZero. Nous recherchons actuellement d'autres partenaires de recyclage pour étendre ce projet pilote à nos autres usines. Au centre commercial Roosevelt Field Mall de Garden City, dans l'État de New York, nos magasins Gap et Banana Republic se sont joints à un programme pilote avec Simon Properties pour recycler les films plastiques. Nous espérons que Simon Properties étendra ce programme à d'autres centres commerciaux.

3. Conversion : Après avoir appliqué notre stratégie d'élimination et testé les sacs en polyéthylène, nous avons constaté que les sacs se déchirent le long des bandes de convoyeurs aux centres de distribution. Ayant établi que les enveloppes en polyéthylène étaient un plastique utile, nous avons réorienté notre stratégie vers la conversion. Nous utilisons maintenant du plastique recyclé à 100 % pour nos sacs en polyéthylène destinés au commerce en ligne. Nous continuons de participer au projet Ocean Pillar R&D du Pacte de la mode sur les sacs en papier et polyéthylène, qui teste différentes combinaisons d'additifs et de substrats en papier pour créer un sac de remplacement capable de répondre aux exigences de nos clients en matière de résistance mécanique et aux intempéries.

OBJECTIFS D'ICI 2025-2030

ÉLIMINER

les plastiques inutiles ou problématiques dans les emballages destinés aux consommateurs d'ici 2025, et dans les emballages destinés aux entreprises d'ici 2030 conformément à nos engagements du Pacte la mode⁵³

PROGRÈS

49 %

des sacs cabas Gap, Old Navy et Banana Republic ont été remplacés par des sacs en papier. 100 % des sacs Athleta sont réutilisables et n'ont pas été pris en compte dans ce calcul. Nous continuons d'étendre notre mesure en matière d'emballages en plastique

● En bonne voie

VEILLER

à ce qu'au moins la moitié de tous les emballages en plastique soient composés à 100 % de matières recyclées, pour les emballages destinés aux consommateurs d'ici 2025 et pour les emballages destinés aux entreprises d'ici 2030, conformément à nos engagements du Pacte de la mode.

50 %

de la composition de nos enveloppes en polyéthylène envoyées aux consommateurs proviennent de sources recyclées

100 %

de la composition de nos sacs en polyéthylène utilisés dans la logistique proviennent de sources recyclées

● En bonne voie

⁵¹ National Geographic

⁵² Programme des Nations unies pour l'environnement

⁵³ Conformément à notre engagement envers le pilier océan du Pacte de la mode, nous adoptons la définition du plastique inutile et problématique de la Fondation Ellen MacArthur qui comprend cinq critères.

DANS CETTE SECTION

Supervision des facteurs ESG

Gestion des risques

Pratiques commerciales responsables

Intervenants et engagement politique

Annexes sur les facteurs ESG et déclarations prospectives

Importance relative

Alignement sur les ODD des Nations Unies

Indicateurs ESG et données sociales



GOUVERNANCE

Agir de manière éthique aujourd'hui signifie créer une résilience pour demain, pour Gap Inc., ainsi que pour notre planète et nos communautés. La gouvernance d'entreprise nous permet de nous conformer aux lois et règlements en vigueur, ce qui nous permet de nous améliorer continuellement, d'agir avec intégrité et d'assurer notre pérennité. Notre approche comprend des politiques et des procédures, l'évaluation des progrès et la redevabilité, la formation des employés, l'engagement des collègues intervenants et la production de rapports transparents.

NOS SUJETS IMPORTANTS

Transparence et redevabilité

Intégrité de l'entreprise

Gestion des volumes de production

Marketing responsable et engagement des consommateurs

Confidentialité des données et cybersécurité

SUPERVISION DES FACTEURS ESG

Afin d'intégrer les questions environnementales et sociales dans nos exploitations commerciales, nous nous devons d'avoir une structure de gouvernance solide et nos actions sont supervisées par le conseil d'administration, les comités du conseil d'administration, la direction du service juridique et de conformité et le chef de la chaîne d'approvisionnement, de la stratégie et de la transformation.

DÉFI ET IMPACT

L'échelle de nos exploitations présente de nombreux défis et opportunités de supervision, et afin d'être des gestionnaires responsables de l'impact environnemental et social, nous avons besoin d'un moyen pour superviser attentivement toutes les activités de l'entreprise. Une bonne gouvernance permet de s'assurer que les initiatives en matière de durabilité environnementale et sociale sont soutenues par l'ensemble de l'entreprise.

STRATÉGIE

Pour créer de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes et permettre à notre entreprise et à la société de prospérer pour les générations à venir, nous appliquons l'approche de gestion suivante à toutes nos actions environnementales et sociales :

Intégrer les facteurs ESG aux activités de l'entreprise :

L'équipe de durabilité mondiale fait partie de la chaîne d'approvisionnement, de la stratégie et de la transformation de Gap Inc. Ensemble, ces équipes s'efforcent de maximiser la collaboration interservices afin de répondre aux exigences futures des consommateurs et de l'industrie. Nous intégrons davantage les facteurs ESG dans nos fonctions commerciales génératrices de revenus en faisant appel aux équipes des produits et du marketing de nos quatre marques, ainsi qu'aux responsables de l'Égalité et de l'Appartenance, des ressources humaines,

de la stratégie de la chaîne d'approvisionnement, des affaires gouvernementales, du service juridique et de la Fondation Gap. Nous prenons également en compte les risques financiers et les opportunités liés à nos initiatives environnementales et sociales dans le cadre de la planification stratégique de l'entreprise.

Maintenir une structure de supervision solide : Les comités du conseil d'administration sont chacun responsables de différents aspects des facteurs ESG. Notre directeur de la chaîne d'approvisionnement, de la stratégie et de la transformation, ainsi que d'autres hauts dirigeants informent régulièrement le conseil d'administration et ses comités sur les sujets et les développements liés aux facteurs ESG. Les responsables des fonctions essentielles de l'entreprise se réunissent pour créer notre comité directeur en matière d'ESG, qui aide à établir une perspective globale de l'entreprise, à surmonter les obstacles clés et à aligner les priorités afin de stimuler une croissance plus durable.

Fixer des objectifs ambitieux et mesurer les progrès

accomplis dans la réalisation des engagements : Nous fixons des indicateurs de performance clé (KPI) annuels et des objectifs à long terme pour faire avancer notre travail, et nous mesurons et recueillons des données pour garantir les progrès. Nous produisons des rapports transparents, conformément à la Global Reporting Initiative (GRI), au Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Objectifs de développement durable (ODD), à l'Accord de Paris sur les changements climatiques et à la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Former des partenariats pour accroître l'impact collectif :

En nous associant à des organisations locales et mondiales, nous visons à encourager davantage de solutions durables, à créer une plus grande égalité et à étendre l'impact à l'ensemble de notre entreprise, de notre industrie et au-delà. [Consultez la liste de nos partenariats ici.](#)

STRUCTURE DE SUPERVISION

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre conseil d'administration compte actuellement 11 membres et a désigné 10 d'entre eux comme indépendants selon les règles de la Bourse de New York. Nous exigeons une indépendance de 100 % des membres de nos trois comités permanents :



COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE DURABILITÉ

Zones de supervision

Programmes politiques et pratiques en matière de durabilité

Composition, structure et évaluation du conseil d'administration

Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et intégration

Engagement des parties prenantes

Activité politique

COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE GESTION

Zones de supervision

Engagement, rétention, et le recrutement des employés

Perfectionnement des talents

Diversité, équité et inclusion

Rémunération, lieu de travail, et pratiques en matière d'emploi

Planification de la relève

COMITÉ DE VÉRIFICATION ET DES FINANCES⁵⁴

Zones de supervision

Questions financières, production des rapports et vérifications

Conformité juridique et réglementaire

Conformité de l'entreprise, notamment en regard des droits de la personne, du travail et des risques environnementaux

Gestion des risques de l'entreprise

Contrôles et procédures internes

Confidentialité des données et cybersécurité



DIRECTEUR DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, DE LA STRATÉGIE ET DE LA TRANSFORMATION

RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

DIRECTRICE DU SERVICE JURIDIQUE ET CONFORMITÉ

AUTRES HAUTS DIRIGEANTS



FONCTIONS ESG

Les équipes de l'entreprise, notamment celles chargées de la durabilité mondiale, de l'Égalité et l'Appartenance, des Produits, du marketing, des ressources humaines, de la stratégie de la chaîne d'approvisionnement, des affaires gouvernementales, des services juridiques et de la Fondation Gap, se penchent sur les questions ESG.

⁵⁴ La directrice du service juridique et conformité produit un rapport périodique sur l'efficacité du programme de conformité de l'entreprise qu'elle adresse au comité de vérification et des finances du conseil d'administration de Gap Inc.

GESTION DES RISQUES

Chaque année, la direction et la vérification interne travaillent ensemble pour identifier et évaluer les risques existants et émergents les plus importants qui pourraient avoir une incidence sur les activités de l'entreprise ou sur notre capacité à atteindre ses objectifs.

DÉFI ET RÉPERCUSSION

Des risques non atténués peuvent constituer une menace financière, juridique et de réputation pour l'entreprise. Ces dernières années, nous avons été témoin des répercussions des risques sur notre chaîne d'approvisionnement, des mesures d'adaptation en matière de sécurité au travail dans le cadre d'une pandémie mondiale et des facteurs défavorables sur le plan macroéconomique. Grâce à une gestion efficace des risques, nous pouvons minimiser les événements négatifs et optimiser les événements positifs potentiels, garantissant ainsi notre pérennité et notre capacité à répondre aux attentes des collègues intervenants.

STRATÉGIE

Au niveau de l'entreprise, le comité des risques, composé de responsables représentant l'équipe de direction, supervise le processus annuel d'évaluation des risques de l'entreprise, mené par notre équipe de vérification interne.

Au niveau des actifs matériels, notre équipe de continuité des activités (BC) analyse, hiérarchise et aide à atténuer les risques résultant des conditions météorologiques extrêmes, des catastrophes naturelles et d'autres événements externes, afin de protéger les installations et les magasins de l'entreprise. L'équipe de continuité des activités utilise des modèles prédictifs et réels de l'Agence américaine d'observation océanique et atmosphérique (NOAA) et d'autres organismes nationaux et internationaux, qui sont superposés à toutes les installations de Gap Inc. pour suivre les impacts potentiels et réels. L'équipe utilise ces renseignements pour déterminer le risque lié à l'événement et à l'entreprise, ainsi que le risque résiduel qui subsiste après l'élaboration des plans de préparation.

PROCESSUS DE GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

LES CADRES SUPÉRIEURS ET LES VICE-PRÉSIDENTS donnent leur avis sur les risques et les mesures d'atténuation par le biais d'un questionnaire en ligne ou d'une entrevue.



LE COMITÉ DES RISQUES passe en revue les résultats, identifie les autres risques clés et les classe par ordre de priorité dans les domaines appropriés en fonction de l'exposition au risque et de la maturité de la mesure d'atténuation.



LE CHEF DE LA DIRECTION, LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET L'ÉQUIPE DE LA HAUTE DIRECTION utilisent les résultats de l'évaluation des risques de l'entreprise (ERA) pour surveiller et atténuer les risques, ainsi que pour mettre à jour les politiques et les inclure dans la planification de la continuité des activités, le cas échéant.



L'ERA guide le plan de vérification interne annuel et la supervision permanente du conseil d'administration.

En 2022, nous avons réalisé notre première analyse de scénarios climatiques afin de comprendre les répercussions financières des risques et des opportunités liés au climat dans quatre scénarios différents de réchauffement à l'échelle planétaire. Cette analyse nous a permis de cibler les risques judiciaires, technologiques, commerciaux et les scénarios qui pourraient nuire à notre réputation, ainsi que les opportunités liées à l'efficacité des ressources, aux sources d'énergie, aux produits, aux marchés et à la résilience de l'entreprise. Nous utilisons également le Water Risk Filter (filtre des risques liés à l'eau) du WWF pour évaluer notre approvisionnement en eau dans les régions présentant un risque élevé de pénurie d'eau.

Pour en savoir plus

› [Gestion du climat](#)

› [Réduire et réapprovisionner](#)

PRATIQUES COMMERCIALES RESPONSABLES

Notre programme complet de conformité d'entreprise est conçu pour garantir que les employés et le conseil d'administration respectent les exigences légales mondiales et gèrent l'entreprise de manière responsable, éthique et intègre.

STRATÉGIE

CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS (COVC)

Pour garantir l'adhésion de nos partenaires à nos normes, nous exigeons que toutes les usines qui fabriquent des marchandises pour Gap Inc. respectent nos exigences COVC et notre politique sur les droits de la personne. Nos politiques reposent sur les principes énoncés dans la DUDH, le PMNU et les directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des conventions fondamentales de l'OIT. Le COVC énonce également nos attentes fondamentales en matière de normes environnementales à l'intention de tous les vendeurs et fournisseurs de niveau 1, et nous attendons de toutes les usines qu'elles se conforment aux lois et réglementations environnementales pertinentes, qu'elles gèrent leur consommation d'énergie et leur impact sur les ressources en eau, et qu'elles effectuent chaque année l'évaluation de durabilité Higg FEM.

CODE DE CONDUITE (COBC)

Notre COBC est le fondement de notre programme de conformité d'entreprise depuis 1998 et est géré par l'équipe Global Integrity depuis 2003. Il énonce les politiques, les valeurs et les principes auxquels tous les employés et directeurs de Gap Inc. doivent se conformer. Tous les nouveaux employés ont accès au COBC lorsqu'ils rejoignent l'entreprise et s'engagent par écrit à s'y conformer en suivant la formation en ligne intitulée « Principes d'intégrité : Aperçu du code de conduite » dans les 30 jours suivant leur embauche. Les employés de la haute direction doivent certifier leur conformité au code de conduite (COBC) chaque année.

Il est recommandé aux employés de communiquer leurs préoccupations à leur direction, à leur supérieur hiérarchique, aux ressources humaines locales ou à notre équipe Global Integrity. Notre ligne d'assistance du code de conduite, confidentielle et ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, est gérée par un fournisseur tiers indépendant et est accessible gratuitement à toute personne qui fait affaire avec Gap Inc. ou qui est concernée par ses activités. Notre système de signalement en ligne et nos équipes d'enquêteurs recueillent, examinent et traitent les plaintes qui sont passées en revue par nos équipes Global Integrity et de vérification interne. Les plaignants peuvent garder l'anonymat et tous les signalements d'infractions ou d'infractions présumées au code COBC de Gap Inc. sont protégés par l'application stricte de la politique de la tolérance zéro de l'entreprise en matière de représailles.

En fonction de là où ils se trouvent, de leur niveau et de leur rôle, les employés sont tenus de suivre une formation supplémentaire sur des questions telles que le harcèlement sexuel, la non-discrimination zéro c'est zéro, le respect des horaires de travail et des salaires, les mesures d'adaptation au lieu de travail, la lutte contre la corruption et la confidentialité et la sécurité des données.

LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

En tant qu'entreprise cotée en bourse, nous disposons des politiques anticorruption strictes et des procédures connexes, telles que les procédures anticorruption Due Diligence (ACDD), qui sont conçues pour assurer la conformité à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et aux lois anticorruption locales. Gap Inc. a deux politiques internes de lutte contre la corruption : une politique mondiale et une politique de détail en Chine (marché à haut risque). La non-conformité peut entraîner des amendes élevées, des actions judiciaires et l'emprisonnement d'individus, en plus de faire du tort à la réputation de notre entreprise. Pour assurer la conformité, nous avons mis en place plusieurs processus : notre système de conformité à l'échelle de l'entreprise supervise et traite les risques de corruption et applique nos politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin; et notre équipe du service juridique effectue un exercice annuel d'évaluation des risques qui considère la corruption comme un facteur critique.

Nous dispensons également une formation à la lutte contre la corruption (disponible pour tous les employés) aux directeurs mondiaux et à leurs supérieurs, aux gestionnaires et à leurs supérieurs occupant des fonctions à haut risque, et à tous les niveaux du siège social sur les marchés à haut risque (Chine, Mexique et Italie). Il existe un cours distinct pour les employés de Chine avec un contenu spécifique à la région, dispensé au moment de l'embauche ou lors de la promotion à un poste, et est obligatoire chaque année dans les marchés à haut risque et tous les deux ans au niveau mondial. Parfois, Gap Inc. offre aussi une formation anticorruption ponctuelle et opportuniste (p. ex. lorsque nous nous rendons sur un marché).

Pour évaluer l'efficacité du programme de lutte contre la corruption de Gap Inc., les questions liées à la lutte contre la corruption sont présentées dans les évaluations du COBC de Gap Inc., qui sont effectuées chaque année sur différents marchés/fonctions afin de comprendre l'impact du programme du code de conduite (COBC). Nous évaluons

les risques liés à la corruption dans nos exploitations et effectuons les procédures anticorruption Due Diligence (ACDD) sur les marchés à haut risque. Dans ces marchés, notre politique exige que tout tiers qui interagit avec des représentants du gouvernement au nom de Gap Inc., ou des distributeurs tiers, dispose d'un rapport ACDD.

LOIS SUR LA CONCURRENCE ET LÉGISLATION ANTITRUST

Nombre de pays où nous avons des activités disposent des lois sur la concurrence, ou des lois « anti-trust ». Ces lois renforcent nos propres normes; tout le monde doit être en mesure de livrer une concurrence juste dans un marché libre. Gap Inc. pourrait être poursuivie et condamnée à payer une amende, pourrait avoir à payer des dommages et intérêts et des frais d'avocats, et pourrait perdre la confiance des actionnaires et du grand public en raison de violations de la loi sur la concurrence. Afin d'éviter toute mauvaise conduite, les employés et les administrateurs de Gap Inc. sont tenus de se conformer à notre politique interne en matière de droit de la concurrence et aux lois locales, et tout employé qui enfreint cette politique s'expose à des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, des dommages-intérêts importants ou des amendes, voire un procès.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

Afin de garantir la confiance de nos clients, nous suivons sept principes dans notre approche de l'utilisation des données, des nouvelles technologies et des services : consentement, contrôle, équité, minimisation, confidentialité, accès et responsabilité. Notre politique de confidentialité se conforme aux lois de toutes les juridictions où nous menons nos activités. Nous nous conformons également à des normes et des pratiques de sécurité largement acceptées pour guider nos décisions en matière de protection des renseignements personnels. Lire la suite sur notre [politique de confidentialité](#).

SÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET CYBERSÉCURITÉ

Les violations de données et les incidents de cybersécurité peuvent survenir de nombreuses façons, notamment par la perte d'un ordinateur portable, le partage de mots de passe, la connexion à un réseau Wi-Fi inconnu, le téléchargement de logiciels malveillants et d'autres compromissions des systèmes et des mesures de sécurité de l'entreprise. Pour prévenir ces incidents, tous les employés de Gap Inc. reçoivent une formation sur la façon d'utiliser la technologie de l'entreprise de manière appropriée et de protéger nos systèmes contre tout accès non autorisé.

MARKETING ET ALLÉGATIONS SUR LES PRODUITS

Notre présence mondiale nous impose de veiller à ce que les messages de marketing et les allégations relatives à la durabilité des produits que nous publions soient exacts, justifiés et représentatifs de l'intégrité de notre marque. Pour soutenir ce travail, nous avons mis en place des mesures visant à garantir une représentation sociale et environnementale précise et éthique de nos produits. Notre comité Color Proud se consacre à l'amélioration des produits et de l'expérience en magasin en intégrant la diversité et l'inclusion à toutes les étapes de nos activités commerciales, en se concentrant sur tous les aspects de la diversité, y compris (mais sans s'y limiter) l'âge, la silhouette, l'appartenance ethnique, le genre, la race, la religion, l'orientation sexuelle et les handicaps. Nous sommes également conscients des risques associés à l'écoblanchiment et, par conséquent, nous avons mis en œuvre des politiques exigeant que chaque allégation présente des avantages environnementaux ou sociaux vérifiés et documentés pour être admissibles à toute allégation de durabilité. Nous nous efforçons activement de contrer ces risques en formant nos employés aux allégations sur les produits, en nous conformant à notre trousse d'outils sur les allégations quant aux produits et en appliquant un processus de vérification et de validation des données avant de publier tout message au public.

INTERVENANTS ET ENGAGEMENT POLITIQUE

Le dialogue avec les intervenants et l'établissement de partenariats avec des organisations locales et internationales spécialisées sont essentiels à notre stratégie ESG et à nos évaluations de l'importance relative, ce qui nous aide à maximiser l'impact positif de nos programmes.

STRATÉGIE

Nous collaborons régulièrement avec un large éventail d'intervenants afin de comprendre les problèmes complexes qui les affectent ainsi que notre industrie et la société. Ce dialogue nous aide à améliorer nos stratégies, à fixer des objectifs, à cibler nos actions et à intensifier les solutions à l'échelle de l'industrie.

Pour recueillir les commentaires, réagir en conséquence et apporter les améliorations dans l'ensemble de notre entreprise, nous utilisons plusieurs méthodes d'engagement des intervenants, notamment :

- Réunir les partenaires de l'industrie et les intervenants pour discuter des problèmes systémiques qui nécessitent une collaboration.
- Organiser des consultations formelles et informelles avec des organisations expertes sur des questions importantes.
- Faire entendre notre voix sur les questions de politique ESG par le biais de l'engagement du gouvernement.

Nous mettons l'accent sur plusieurs types d'engagement :

- **Droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement :** Nos équipes responsables de la durabilité des fournisseurs et des droits de la personne et de la main-d'œuvre communiquent régulièrement avec nos fournisseurs pour promouvoir les pratiques exemplaires. Pour permettre une compréhension claire de notre politique, de nos pratiques et de nos voies de recours en matière de droits de la personne, nous fournissons tous les renseignements pertinents dans les langues locales par le biais d'une plateforme en ligne et nous proposons une assistance en présentiel et virtuelle.
- **Communiquer avec le personnel :** Nous échangeons régulièrement avec le personnel de la chaîne d'approvisionnement de niveau 1 par le biais d'évaluations, de technologies numériques permettant aux employés de communiquer facilement leurs rétroactions, par des entretiens formels et de conversations informelles avec les représentants des travailleurs pour en apprendre davantage sur les questions de droits de la personne et atténuer les risques de manière proactive. Nous interrogeons également les travailleurs dans le cadre du développement et de l'amélioration des droits des travailleurs et des programmes de renforcement de l'autonomie des femmes.

- **Perception des consommateurs :** Au moins une fois par an, nous menons un sondage quantitatif en ligne de 10 minutes auprès de la clientèle de la communauté des initiés de Gap Inc. pour comprendre comment les pratiques sociales et environnementales des marques de mode influencent l'état d'esprit de la clientèle et comment les clients perçoivent la façon dont nos marques accomplissent ces engagements.
- **Engagement politique :** Nous participons aux processus politiques et réglementaires sur les questions qui touchent les intérêts de notre entreprise et de la communauté, en travaillant de manière proactive pour mettre en œuvre les stratégies de Gap Inc. par le biais des politiques publiques, du gouvernement et des plaidoyers législatifs – toujours en conformité avec nos valeurs, nos obligations légales et notre code de conduite et le code de conduite des fournisseurs. Nous ne prenons position que sur les mesures, les initiatives ou propositions de loi que si celles-ci ont un impact direct sur nos activités.

PROGRÈS EN 2022

Chaîne d'approvisionnement : Un représentant de Gap Inc. assiste chaque semaine aux appels du groupe de travail de la Maison-Blanche sur les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, tenus par Steve Lyons, représentant des ports et de la chaîne d'approvisionnement de l'administration Biden-Harris. Grâce à la collaboration de ce groupe de travail, les délais d'attente au port ont diminué, ce qui améliore notre capacité de fonctionnement tout en réduisant les émissions de carbone des navires immobilisés.

Circularité : Nous avons publiquement fait une déclaration devant le Comité sénatorial de la qualité de l'environnement et l'Assemblée des ressources naturelles de Californie pour soutenir le projet de loi 1187 du sénateur Kamlager. Ce projet de loi a été adopté et signé par le gouverneur, établissant un programme pilote de circularité des textiles dans les comtés de Los Angeles et de Ventura afin d'accroître le recyclage des textiles.

Amériques centrales : En juin 2022, notre directrice de la chaîne d'approvisionnement, de la stratégie et de la transformation, Sally Gilligan, a participé au Sommet des Amériques pour discuter de notre stratégie visant à accroître l'approvisionnement dans l'hémisphère occidental. Elle y a annoncé qu'un engagement public avait été pris pour accroître l'approvisionnement de Gap Inc. en Amérique centrale de 50 millions de dollars par an sur trois ans (soit 150 millions de dollars au total) dans le cadre de l'appel à l'action lancé par la vice-présidente américaine Harris. Notre Chef de la stratégie d'approvisionnement pour les Amériques et l'équipe des affaires gouvernementales ont également accueilli une délégation du Congrès en 2022 pour discuter des avantages d'une expansion de l'approvisionnement en Amérique centrale et ils ont effectué une visite dans une usine au Guatemala, mettant en évidence notre impact positif dans les communautés faisant partie de notre chaîne d'approvisionnement par le biais des programmes tels que P.A.C.E./RISE.

Main-d'œuvre : À plusieurs reprises, les équipes de direction de Gap Inc. et d'Old Navy ont rencontré le secrétaire au travail, Marty Walsh, pour discuter de notre empreinte en matière d'emploi et des avantages de nos programmes de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre, comme This Way ONward.

Pour en savoir plus

► [Divulcation des contributions politiques de Gap Inc.](#)

► [Politique d'engagement politique](#)

ANNEXE ESG

ET DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

BIBLIOTHÈQUE DE GAP INC. DES FACTEURS ESG

Nom de la ressource	Description
Ressources ESG	Centrale en ligne pour les informations ESG, y compris les pages Web thématiques, les politiques, les rapports et les divulgations.
Rapport annuel sur l'égalité et l'appartenance	Le rapport sur l'égalité et l'appartenance (E&B) de Gap Inc. illustre les progrès que nous avons accomplis concernant nos engagements pour 2025, qu'il s'agisse de renforcer la réserve de talents diversifiés ou d'affirmer chaque année l'égalité de rémunération entre les races et les genres.
Soumissions au CDP	Une archive de toutes nos soumissions au CDP sur le climat et sur l'eau.
Politiques de durabilité de Gap Inc.	Collection de toutes les politiques mondiales spécifiques à la durabilité, y compris le climat et les droits de la personne.
Divulgaration de l'écart de rémunération entre les genres au Royaume-Uni en 2021 Divulgaration de l'écart de rémunération entre les genres en France en 2021	Les efforts de Gap Inc. pour corriger l'écart de rémunération entre les genres au Royaume-Uni et en France.
Conformité de l'entreprise et politique de Gap Inc.	Code de conduite, politique d'engagement politique, divulgation de la politique fiscale du Royaume-Uni, California Transparency in Supply Chains Act (loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement en vigueur en Californie), et le U.K. Modern Slavery Act Statement (déclaration de la Loi britannique sur l'esclavage moderne)
Pratiques commerciales responsables (gestion des risques)	Gestion des risques et conformité de l'entreprise
Dossiers SEC	
Gouvernance de Gap Inc.	Droits du conseil d'administration et des actionnaires
Politique de confidentialité de Gap Inc.	Confidentialité et sécurité des informations

MISES EN GARDE SUR LES DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

Le présent rapport et les commentaires afférents de la direction peuvent contenir des « déclarations prospectives » au sens des lois fédérales sur les valeurs mobilières des États-Unis. Les déclarations prospectives sont des énoncés autres que des énoncés de faits historiques. Elles correspondent à notre jugement actuel au sujet d'événements futurs possibles et sont souvent décrites par des mots tels que « prédiction », « apparaître », « approximation », « croire », « continuer », « pouvoir », « concevoir », « effet », « estimation », « évaluer », « s'attendre », « prévision », « objectif », « initiative », « intention », « qualité objective », « perspective », « plan », « potentiel », « priorités », « projet », « poursuivre », « rechercher », « cibler », « quand », « futur » ou le négatif de l'un de ces mots ou d'autres expressions similaires. En faisant ces déclarations, nous nous appuyons sur des hypothèses et des analyses basées sur notre expérience et notre vision des tendances historiques, de la situation actuelle et des développements futurs attendus, ainsi que sur d'autres facteurs que nous considérons comme appropriés selon les circonstances. Nous pensons que ces jugements sont raisonnables, mais ces déclarations ne sont pas des garanties d'événements futurs ou de résultats financiers, et nos résultats réels pourraient être particulièrement différents en raison de divers facteurs, dont la plupart sont décrits dans notre dernier rapport annuel sur le formulaire 10-K et dans nos autres dépôts auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis. Nous mettons en garde les lecteurs pour qu'ils ne se fient pas aux déclarations prospectives. Les déclarations prospectives ne sont valables qu'à la date où elles sont faites et nous ne nous engageons pas à les mettre à jour publiquement ou de réviser toute déclaration prospective, que ce soit à la suite de nouvelles informations, d'événements futurs ou d'autres facteurs qui ont une incidence sur l'objet de ces déclarations, sauf si la loi nous y oblige explicitement.

IMPORTANCE RELATIVE

Dans un monde qui évolue rapidement, nous souhaitons nous pencher sur les domaines dans lesquels Gap Inc. peut avoir le plus d'impact et d'influence ou dans lesquels notre activité pourrait être affectée. En accordant la priorité aux sujets ESG les plus importants (y compris les problèmes et les opportunités) dans notre stratégie et nos programmes, nous nous assurons que notre programme en matière de durabilité et d'ESG répond aux questions qui sont importantes pour notre entreprise et les intervenants prioritaires.

Pour nous aider à comprendre les questions ESG les plus importantes, nous avons mandaté un expert-conseil tiers d'évaluer l'importance relative, de novembre 2022 à mars 2023, en utilisant un processus aligné sur les principes d'importance relative et d'inclusion des intervenants énoncés dans les normes de déclaration du Global Reporting Initiative (GRI) et les principes AA1000 AccountAbility. Les intervenants clés, y compris les employés de Gap Inc. et de la marque, les clients, les investisseurs, les responsables d'organismes sans but lucratif et les ONG, et les agrégateurs de données ESG ont été invités à participer à une enquête et à des entretiens dans le cadre de l'évaluation.

Pour plus de clarté, l'identification de nos sujets importants qui guident notre stratégie et nos programmes de durabilité ne doit pas être considérée comme une analyse de l'incidence financière ou importante de ces problèmes ou de l'information afférente destinée aux investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année se terminant le 28 janvier 2023, et consulter nos rapports trimestriels subséquents sur le formulaire 10-Q et nos rapports actuels sur le formulaire 8-K.

En savoir plus

► [Importance relative](#)

► [Dossiers SEC](#)

SUJETS IMPORTANTS

Utilisation des ressources, rareté et impact	Droits de la personne et impact social	Gouvernance et contexte d'exploitation
Gestion de l'eau	Équité entre les genres	Transparence et redevabilité
Gestion des produits chimiques	Santé et sécurité	Gestion des volumes de production
Réaction au changement climatique	Qualité et sécurité des produits	Marketing responsable et engagement des consommateurs
Réduction des émissions	Normes en matière d'emploi	Recrutement de talents et perfectionnement de la main-d'œuvre
Circularité	Normes de travail dans la chaîne d'approvisionnement	Intégrité de l'entreprise
Réduction du plastique	Diversité, équité, inclusion et appartenance	Pratiques d'achat
Gestion des déchets	Engagement communautaire	Confidentialité des données et cybersécurité
Utilisation des terres et des ressources naturelles		
Biodiversité		
Bien-être des animaux		

ALIGNEMENT SUR LES ODD DES NATIONS UNIES

En 2015, les Nations Unies ont établi 17 objectifs de développement durable (ODD) qui constituent un plan détaillé pour les pays et les entreprises en vue d'un partenariat visant à avoir un impact mondial et parvenir à un monde plus durable d'ici 2030.

À cet effet, Gap Inc. a identifié six ODD (5, 6, 8, 10, 12 et 13) comme étant les plus pertinents pour l'entreprise et a également reconnu les ODD 4, 7 et 17 comme étant reliés à notre stratégie. Cette orientation nous permet de minimiser les impacts négatifs tout en maximisant nos opportunités de création d'un changement positif pour l'avenir.

RENFORCER L'AUTONOMIE DES FEMMES



Notre entreprise est portée par les femmes qui représentent la majorité de nos clients, de nos employés et de notre chaîne d'approvisionnement en vêtements; et nous travaillons pour renforcer leur autonomie afin qu'elles aient les capacités leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 5, 8 et 12.

Conformément à la cible 5.5 des ODD relative à l'égalité entre les genres – « assurer la participation pleine et effective des femmes et leur garantir une égalité des chances d'accéder aux postes de responsabilité à tous les niveaux de prise de décision dans la vie politique, économique et publique » – nos objectifs pour 2025 visent à encourager des usines stratégiques à atteindre la parité hommes-femmes aux postes de supervision, dans les comités pour l'équité entre les genres en milieu professionnel, à la participation au programme RISE. En outre, notre objectif pour 2025 visant à lutter contre les violences fondées sur le genre dans nos usines est lié à la cible 8.8 des ODD pour le travail décent et la croissance économique : « Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécuritaires pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes, et les personnes en situation d'emploi précaire. »

Conformément à l'ODD 17, nous collaborons avec nos fournisseurs, nos pairs, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les ONG pour maximiser l'impact potentiel, ce qui mène à des programmes pionniers à l'échelle de l'industrie, tels que P.A.C.E./RISE.

CRÉER DES POSSIBILITÉS



La création d'économies plus durables et d'un monde plus équitable signifie que nous utilisons les actifs et le statut de notre entreprise offrir davantage de possibilités aux groupes sous-représentés. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 8 et 10.

Nos partenariats pour l'emploi, tels que la Second Chance Business Coalition qui soutient les personnes qui ont déjà été incarcérées, ont un impact sur la cible 8.5 des ODD sur l'accès au travail décent et la croissance économique : « assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les jeunes et les personnes handicapées, de trouver un travail décent et productif et de percevoir un salaire égal pour un travail à valeur égale. » Le programme This Way ONward d'Old Navy à l'intention des jeunes confrontés à des obstacles pour accéder à l'emploi en Amérique du Nord soutient la cible 8.6 des ODD : « réduire considérablement la proportion de jeunes qui n'ont pas d'emploi, ne font pas des études ou ne suivent pas de formation ». De plus, nos engagements en matière d'Égalité et d'Appartenance soutiennent la cible 10.2 des ODD sur la réduction des inégalités : « renforcer l'autonomie et promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de tous et de toutes, sans distinction d'âge, de sexe, de situation de handicap, de race, d'appartenance ethnique, d'origine, de religion, de situation économique ou autre. »

Nous reconnaissons également la nécessité de l'ODD 5 relatif à l'égalité entre les genres, qui vise à réduire toutes les inégalités, et de l'ODD 4 relatif à l'éducation de qualité, qui constitue le fondement d'un environnement de travail inclusif et productif.

ENRICHIR LES COMMUNAUTÉS



Nous pensons qu'une planète propre et saine est un droit de la personne fondamental, et nous nous engageons à protéger les ressources naturelles et à assurer la santé des communautés pour les générations à venir. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 6, 12 et 13.

Notre engagement pour 2050 relatif à la Water Resilience Coalition (coalition pour la résilience des ressources en eau) visant à soutenir une chaîne d'approvisionnement favorisant la résilience de l'eau et notre objectif pour 2030 relatif à l'accès à l'eau qui vise à faciliter l'accès à l'eau potable et à l'assainissement pour 5 millions de personnes, s'alignent sur la cible 6.4 de l'ODD relative à l'eau potable et à l'assainissement : « faire en sorte que les ressources en eau soient utilisées beaucoup plus durablement dans tous les secteurs et garantir la viabilité des prélèvements et de l'approvisionnement en eau douce afin de remédier à la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui manquent d'eau. » Par ailleurs, nos objectifs climatiques pour 2030 et nos cibles scientifiques soutiennent l'ODD 13 pour l'action climatique et notre objectif visant à produire 100 % d'électricité renouvelable au sein de l'entreprise est spécifiquement lié à la cible 7.2 de l'ODD sur l'énergie propre et abordable : « augmenter considérablement la part des énergies renouvelables dans le bouquet énergétique mondial. »

Notre approche holistique relie les impacts sur le climat et l'eau à nos objectifs de création de produits plus durables, reflétant notre rôle en tant qu'entreprise de vêtements pour atteindre l'ODD 12 relatif à la consommation et à la production responsables.

Mise en garde :

L'identification de nos ODD comme pertinents, utiles ou reliés à nos activités ne doit pas être considérée comme une analyse de l'incidence financière ou importante de ces problèmes ou de l'information connexe destinée aux investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année écoulée le 28 janvier 2023, et consulter nos rapports trimestriels subséquents sur le formulaire 10-Q et nos rapports actuels sur le formulaire 8-K.

INDEX DES NORMES (GRI) DE REPORTING DE DÉVELOPPEMENT DURABLE – NORMES UNIVERSELLES DE 2021

Gap Inc. a présenté les renseignements cités dans cet index du contenu des normes GRI pour la période du 30 janvier 2022 au 28 janvier 2023 en se basant sur les normes GRI (2016, 2018, 2020 et 2021). Nous avons consulté la norme GRI 1 : Fondation 2021 pour élaborer cet index de contenu. Nous ne présentons aucun rapport sur les normes sectorielles, car les exigences relatives aux textiles et aux vêtements n'ont pas encore été publiées.

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC. ¹
DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL		
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 Rapport annuel; Partie I, Article 2, Propriétés; p. 20 Rapport annuel; Partie II, point 5. Marché des actions ordinaires de la personne inscrite, Questions connexes des actionnaires et achats de titres de participation par l'émetteur; p. 22
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 Tableau 21 « Filiales du titulaire »
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3
	2-4 Reformulations d'informations	En 2022, nous avons reçu des données plus précises sur nos émissions de portée 3 liées au transport en amont pour l'exercice financier 2021, ainsi que des données sur le transport en aval pour les exercices financiers 2020 et 2021. Ces données ont été mises à jour dans le présent rapport en conséquence.
	2-5 Assurance externe	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 Déclarations d'assurance

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 Rapport annuel; Partie I, Article 2, Propriétés; p. 20 Rapport annuel; Partie II, Article 7. Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 24 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Cycle de vie des produits; p. 6 Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble; Notre modèle de création de valeur; p. 5 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51
	2-7 Employés	Rapport annuel; Partie II, Article 7. Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 24 Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 Égalité et Appartenance; Données sur les employés
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne; 17-27
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche signalétique sur la gouvernance de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Composition du comité Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration

¹ Remarque : le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport ESG 2022 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 28 janvier 2023; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2022 et la circulaire de sollicitation des procurations 2023. Veuillez trouver plus d'information sur nos [pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs](#).

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche signalétique sur la gouvernance de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 52 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise Pages Web sur les facteurs ESG; Approche de gestion Pages Web sur les facteurs ESG; Pratiques commerciales responsables Soumission au CDP sur le climat de 2022 ; C1.1b, C1.2, C1.2a
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Composition du comité Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Charte du comité de gouvernance et de durabilité Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Charte du comité de gouvernance et de durabilité Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51
	2-15 Conflits d'intérêts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Soumission au CDP sur le climat de 2022 ; C1.1d Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W6.2d
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Gouvernance Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche signalétique sur la gouvernance de l'entreprise
	2-19 Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2022

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-20 Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations 2022
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	Circulaire de sollicitation de procurations 2022 ; Taux de rémunération du chef de la direction; p. 66
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Notre engagement envers les facteurs ESG : Message du chef de la direction; p. 4
	2-23 Engagements politiques	Gap Inc. applique le principe de précaution à l'utilisation de produits chimiques en testant ses produits et en s'engageant à éliminer les finitions à base de PFC. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter Gestion des produits chimiques et Pratiques commerciales responsables . Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	2-24 Intégration des engagements politiques	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Collègues intervenants et engagement politique; p. 54 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 19-21
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Code de conduite (COBC) Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	2-28 Adhésions à des associations	Rapport sur les facteurs ESG; Adhésions et organisations partenaires .
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54
2-30 Négociations collectives	Pages Web sur les facteurs ESG; Politiques et approches en matière de droits de la personne	

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.		
SUJETS IMPORTANTS				
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Annexe sur les facteurs ESG; p. 55 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56		
	3-2 Liste des thèmes pertinents	Voir GRI 2-23 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56		
Performance économique				
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport annuel; Partie II, point 7. Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 24 Rapport annuel; Partie II, Article 7A; Informations quantitatives et qualitatives sur les risques de marché; p. 37		
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport annuel; Partie II, point 7. Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 24		
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Soumission au CDP Climat 2022 ; C2.1b, C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.4 Soumission au CDP Water 2022 ; W3.3b, W4.1, W4.1a, W4.1b, W4.1c, W4.2a, W4.2b, W4.3, W4.3a		
GRI 201 : Performance économique 2016 (suite)	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35 Pages Web de Gap Inc. : Avantages sociaux		
	201-4 Aide financière publique	Sans objet. Gap Inc. n'a reçu aucune aide financière du gouvernement en 2022.		
Pratiques d'achats				
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Pratiques d'achat / Mieux acheter; p. 20 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47		
		GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part des dépenses effectuées auprès des fournisseurs locaux	Information non disponible/incomplète. Nous concentrons nos efforts en matière d'influence et d'imputabilité sur notre chaîne d'approvisionnement mondiale.

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
Lutte contre la corruption		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
Comportement anticoncurrentiel		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, pratiques commerciales responsables; p. 53
Matières		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
		GRI 301 : Matières 2016
		301-2 Matières recyclées utilisées Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-AA-440a.4; p. 69 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
		301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés 0 % – Gap Inc. ne procède pas directement à la collecte de produits en vue de leur réutilisation ou de leur recyclage.

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
L'énergie		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Soumission au CDP Climate de 2022 ; C1.1a, C1.1b, C1.1d, C1.2, C1.2a, C1.3a
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Soumission CDP Climate 2022 ; C5.2, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-MR-130a.1; p. 72 Pages Web sur les facteurs ESG; Déclarations de fiabilité des données environnementales
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Soumission CDP Climate 2022 ; C5.2, C6.5, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45
GRI 302 : Énergie 2016 (suite)	302-3 Intensité énergétique	Soumission au CDP Climate de 2022 ; C6.10 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	Soumission au CDP Climate de 2022; C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.3c Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Soumission au CDP Climat de 2022; C4.5a Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47
L'eau et les effluents		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42 Soumission au CDP sur l'eau de 2022; S0.5, S0.6, S0.6a, S1.2, S2.1, S2.1a, S3.3, S3.3a-d, S4.1a, S4.2, S4.2a, S6.1, W6.1a, W6.2a-b, W6.3, W7.3, W7.3a, W7.3b

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42 Soumission au CDP Water de 2022; S1.1, S1.4, S1.4a-d, S2.1a, S3.3a-d, S4.2, S4.2a, S8.1a-b
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43
	303-3 Prélèvement d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42 Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W1.2b, W1.2d, W1.2h, W5.1, W5.1a
	303-4 Rejet d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43 Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W1.2b, W1.2i, W2.2a-b
	303-5 Consommation d'eau	Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W1.2b, W5.1 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données
La biodiversité		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47
GRI 304 : Biodiversité 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Information non disponible, car nous travaillons actuellement à élargir notre politique sur les fibres dérivées du bois afin de prendre en compte des risques liés à l'utilisation des terres, à la conservation des forêts et à la déforestation.
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	
	304-3 Habitats protégés ou restaurés	
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
Les émissions		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C1.1a, C1.1b, C1.2a, C2.2, C2.2a, C2.3a, C2.4a, C3.2b, C3.3, C3.4, C4.3c Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Soumission au CDP Climate de 2022; C5.2, C5.3, C6.1, C6.4a, C6.10, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.9a Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données Pages Web sur les facteurs ESG; Déclarations de fiabilité des données environnementales
GRI 305 : Émissions 2016 (suite)	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Soumission au CDP Climate de 2022; C5.2, C5.3, C6.2, C6.3, C6.4, C6.4a, C6.10, C7.5, C7.6, C7.6a, C7.9a, C7.9b Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données Pages Web sur les facteurs ESG; Déclarations de fiabilité des données environnementales
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	Soumission au CDP Climate de 2022; C5.2, C5.3, C6.5 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données Pages Web sur les facteurs ESG; Déclarations de fiabilité des données environnementales
	305-4 Intensité des émissions de GES	Soumission au CDP Climate de 2022 ; C6.10 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données
	305-5 Réduction des émissions de GES	Soumission au CDP Climate de 2022; C2.4a, C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.2c, C5.2 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; Objectifs et progrès de Gap Inc.; p. 9-10 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Gap Inc. n'a aucune émission de substances appauvrissant la couche d'ozone à déclarer.
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Soumission au CDP Climat de 2022; C7.1a Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
Déchets		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
	306-3 Déchets générés	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49 Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG- MR-410a.3; p. 73
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49
Évaluation environnementale des fournisseurs		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau; p. 39-42
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430a.1, CG-AA-430a.2, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; 66-67
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 39 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.2; p. 67

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
Emploi		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Circulaire de sollicitation de procurations 2022 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35 Pages Web de Gap Inc. : Avantages sociaux
	401-3 Congé parental	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35 Pages Web de Gap Inc. : Avantages sociaux
Santé et sécurité au travail		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-3 Services de santé au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018 (suite)	403-5 Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77
	403-9 Accidents du travail	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77
	403-10 Maladies professionnelles	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77
Formation et éducation		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant d'évaluations régulières de rendement et d'évolution de carrière.	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
Diversité et égalité des chances		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Égalité et Appartenance; p. 15-16
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Égalité et Appartenance; p. 15-16 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Rapport sur les facteurs ESG; Créer des possibilités; Égalité et Appartenance; p. 15-16 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité d'entreprise , Divulgarion de l'écart de rémunération entre les genres au Royaume-Uni et en France
Communautés locales		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Programme P.A.C.E./RISE de Gap Inc.; p. 22-23 Rapport sur les facteurs ESG; Créer des opportunités : This Way ONward; p. 31-32 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Accès : Résilience des communautés en matière d'eau; p. 40-41
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Programme P.A.C.E./RISE de Gap Inc.; p. 22-23 Rapport sur les facteurs ESG; Créer des opportunités : This Way ONward; p. 31-32 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Accès : Résilience des communautés en matière d'eau; p. 40-41
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 39 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43
Évaluations sociales des fournisseurs et main-d'œuvre		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20
		Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21
		Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et droits de la personne, Renforcement des capacités; p. 24-26 Pages Web de Gap Inc.; Déclaration de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et de la loi britannique sur l'esclavage moderne
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 67

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 67 Pages Web sur les facteurs ESG; Mécanismes de règlement des griefs
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21
		Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Renforcement des capacités (prévention et action contre les violences fondées sur le genre); p. 24-26 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 67 Pages Web sur les facteurs ESG; Discrimination et harcèlement
GRI 408 : Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20
		Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; Travail des enfants et jeunes travailleurs
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20
		Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; Trafic d'êtres humains et travail forcé
Politiques publiques		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Pages Web de Gap Inc., Politique d'engagement politique
		GRI 415 : Politiques publiques 2016
Santé et sécurité des clients		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43
		GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs 2016
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Aucun incident de non-conformité n'a été observé en 2022. Commission de sécurité des consommateurs

INDICATEUR DU CONSEIL DES NORMES COMPTABLES DE DURABILITÉ (SASB)

L'International Sustainability Standards Board (ISSB) de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) est une organisation indépendante, du secteur privé, qui établit des normes et qui se dévoue à l'amélioration de l'efficacité des marchés des capitaux en favorisant la divulgation d'informations sur la durabilité matérielle de grande qualité qui correspondent aux besoins des investisseurs. Nous nous référons à la norme sur l'industrie du vêtement, des accessoires et des chaussures, ainsi que certains sujets des industries du commerce électronique et des détaillants et distributeurs spécialisés multilignes, telles que définies par le système de classification des industries durables (SICS), avec des informations de références trouvées dans le rapport ESG de 2022 de Gap Inc. et sur notre site Web.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC. ¹
VÊTEMENTS, ACCESSOIRES ET CHAUSSURES					
Gestion des substances chimiques dans les produits					
Discussion sur les processus permettant de maintenir la conformité aux réglementations sur les substances faisant l'objet de restrictions	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.1	<p>Les restrictions sur les produits chimiques de Gap Inc. sont basées sur les réglementations mondiales, ainsi que sur des considérations fondées sur les dangers et les risques. Il s'agit notamment de notre liste des substances interdites (RSL) et de notre liste des substances chimiques nocives interdites de fabrication (MRSL). Depuis 2008, les fournisseurs de Gap Inc. sont tenus de se conformer à notre liste des substances interdites. Depuis 2015, nous demandons à tous nos fournisseurs de se conformer à la norme ZDHC MRSL, et nous respectons la liste des substances interdites du groupe AFIRM. Notre approche de la mise en œuvre de nos politiques sur les produits chimiques comprend :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partenariats et normes de l'industrie : Nous collaborons avec des groupes du secteur, notamment le groupe Apparel and Footwear International RSL Management (AFIRM) et la Sustainable Apparel Coalition (SAC) pour mettre en œuvre un ensemble cohérent d'outils et de processus pour soutenir les pratiques exemplaires, surveiller le rendement des fournisseurs et encourager l'utilisation de produits chimiques plus sûrs. 2. Engagement des fournisseurs : Nous communiquons à nos fournisseurs les exigences de conformité en matière de produits chimiques dans notre Code de conduite des fournisseurs (COVC) et les attentes minimales des usines de traitement, et nous exigeons de nos fournisseurs de reconnaître et de respecter ces conditions. 3. Conformité et surveillance : Grâce à des tests effectués par des tiers sur les produits, les composants des produits et les effluents d'eaux usées, ainsi qu'à l'utilisation de plateformes de données industrielles, nous surveillons le rendement de notre chaîne d'approvisionnement et vérifions la conformité aux réglementations mondiales sur les produits chimiques et aux restrictions chimiques de Gap Inc. Pour en savoir plus sur ce processus, veuillez consulter la page Gestion des produits chimiques. 	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43 Pages Web sur les facteurs ESG : Gestion des produits chimiques

¹ Remarque : le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport ESG 2022 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 28 janvier 2023; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2022 et la circulaire de sollicitation des procurations 2023. Veuillez trouver plus d'information sur nos [pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs](#).

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.																				
Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.2	<p>Gap Inc. utilise les processus suivants pour évaluer et gérer les risques et dangers potentiels associés aux matières et aux produits chimiques de ses produits.</p> <p>Gestion des intrants : La sélection de meilleures entrées de produits chimiques et de matériaux à l'entrée est essentielle pour réduire l'utilisation et la décharge de produits chimiques dangereux.</p> <p>Gestion des processus : Il est essentiel d'adhérer aux pratiques exemplaires de gestion des produits chimiques durant la production pour réduire les risques à la fois pour l'humain et pour l'environnement.</p> <p>Gestion des résultats : La production de vêtements et de chaussures comprend des produits finis ainsi que des eaux usées. Gap Inc. limite l'utilisation des substances chimiques nuisibles; par exemple, nous nous sommes engagés à éliminer les PFC de notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2023.</p> <p>100 % des tissus avec des finitions à base de PFC ont été convertis ou supprimés avec succès. Au niveau de Gap Inc., 95 % de vêtements et d'accessoires hydrofuges ou résistant aux taches ont été produits sans PFC (par rapport à 38 % en 2021 et à 7 % en 2020). Moins de 1 % de vêtements et d'accessoires au niveau de Gap Inc. présentaient une finition hydrofuge ou résistante aux taches, comparé à moins de 2 % en 2021.</p>	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43 Pages Web sur les facteurs ESG : Gestion des produits chimiques																				
Impacts environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement																									
Pourcentage des (1) unités de production des fournisseurs de niveau 1 et (2) des unités de production de fournisseurs au-delà du niveau 1 en conformité avec les permis de rejet d'eaux usées et/ou les ententes contractuelles	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.1	<p>Depuis plus de 15 ans, nous exigeons de nos usines de délavage de denim de participer à notre Programme de qualité de l'eau, ce qui nous permet de surveiller et d'améliorer activement la qualité des eaux usées. En 2022, nous avons ajouté à ce programme des usines de délavage de produits tissés et de teinture en plongée.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Total des participants</th> <th>% niveau 1 respectant les deux normes</th> <th>% niveau 2 respectant les deux normes</th> <th>% niveaux 1 et 2 respectant à la fois les normes conventionnelles et les normes ZDHC MRSL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>54</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>94 % respectaient les normes conventionnelles, 89 % respectaient les normes ZDHC</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>53</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>156</td> <td>99 %</td> <td>95 %</td> <td>97 %</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Total des participants	% niveau 1 respectant les deux normes	% niveau 2 respectant les deux normes	% niveaux 1 et 2 respectant à la fois les normes conventionnelles et les normes ZDHC MRSL	2020	54	-	-	94 % respectaient les normes conventionnelles, 89 % respectaient les normes ZDHC	2021	53	-	-	100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC	2022	156	99 %	95 %	97 %	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 39 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43 Pages Web sur les facteurs ESG : Gestion des produits chimiques
Année	Total des participants	% niveau 1 respectant les deux normes	% niveau 2 respectant les deux normes	% niveaux 1 et 2 respectant à la fois les normes conventionnelles et les normes ZDHC MRSL																					
2020	54	-	-	94 % respectaient les normes conventionnelles, 89 % respectaient les normes ZDHC																					
2021	53	-	-	100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC																					
2022	156	99 %	95 %	97 %																					
Pourcentage des (1) unités de production de fournisseurs de niveau 1 et (2) des unités de production de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont effectué l'évaluation du Higg Index Facility Module (Higg FEM) de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation équivalente des données environnementales.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.2	<p>Nos fournisseurs de niveau 1 et nos fournisseurs stratégiques de niveau 2 effectuent l'auto-évaluation Higg Index 3.0 Facility Environmental Module (FEM) de la Sustainable Apparel Coalition afin de communiquer leur consommation d'eau et d'énergie, ainsi que leur gestion des produits chimiques et des déchets.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM</th> <th>% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM</th> <th>réponses vérifiées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>100 %</td> <td>70 %</td> <td>280</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>99 % (558)</td> <td>91 % (147)</td> <td>463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>100 % (589)</td> <td>73 % (152)</td> <td>557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)</td> </tr> </tbody> </table>	Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM	% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM	réponses vérifiées	2020	100 %	70 %	280	2021	99 % (558)	91 % (147)	463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)	2022	100 % (589)	73 % (152)	557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 39 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Réduire et réapprovisionner : S'attaquer à la consommation d'eau; p. 42				
Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM	% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM	réponses vérifiées																						
2020	100 %	70 %	280																						
2021	99 % (558)	91 % (147)	463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)																						
2022	100 % (589)	73 % (152)	557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)																						

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.			
Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement								
Pourcentage (1) des unités de production de fournisseurs de niveau 1 et (2) des unités de production de fournisseurs au-delà du niveau 1 ayant fait l'objet d'une vérification sur la base d'un code de conduite de la main-d'œuvre, (3) pourcentage du nombre total des vérifications réalisées par un vérificateur tiers.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430b.1	Nous avons communiqué à l'ensemble de nos fournisseurs nos attentes en matière de performance sociale et environnementale, qui sont indispensables pour faire affaire avec nous. Les unités de production ayant un taux de non-conformité constamment faible peuvent être évaluées deux fois l'an; toutes les unités de production sont auditées avant la production initiale.	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données			
						% de fournisseurs de marque de niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC	% des vérifications effectuées par un évaluateur tiers (comme les programmes Better Work de l'OIT et SLCP)	% de fournisseurs au-delà du niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC
				Année				
				2020		81 %	71 %	S. O.
2021	83 %	68 %	S. O.					
2022	88 %	88 %	24 %*					
* Ce chiffre représente le pourcentage d'établissements identifiés au-delà du niveau 1 ayant été soumis à une vérification selon notre COVC à l'aide du SLCP. Nous confirmons avoir identifié 249 usines dans notre chaîne d'approvisionnement et reconnaissons que cette mesure donnée peut changer au fur et à mesure que de plus amples renseignements seront disponibles.								
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives associés aux vérifications du code de conduite de la main-d'œuvre des fournisseurs	Données quantitatives	Taux	CG-AA-430b.2	Nous utilisons un système de code de couleurs pour évaluer la performance de chaque usine. Les usines performantes, sans critiques et avec peu de violations, sont classées « vertes »; les usines moyennes sont classées jaunes; et celles qui doivent répondre à un ou plusieurs problèmes graves sont classées rouges. À partir de l'exercice 2022, moins de 1 % des unités de production ont été classées rouge (taux de non-conformité prioritaire) lors des évaluations par rapport à notre code de conduite des fournisseurs.	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; Constatations sur le COVC Pages Web sur les facteurs ESG; Tableaux de données			
				Pour les problèmes non résolus au 1 ^{er} février 2022, 81 % des plans de mesures correctives ont été appliqués avant le 1 ^{er} février 2023.				
						1^{er} février 2022	1^{er} février 2023	% de résolution
	Problèmes non résolus	Problèmes non résolus						
2 187	425	81 %						
Description des plus grands risques en matière de (1) main-d'œuvre et (2) d'environnement, de santé et de sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	S. O.	S. O.	CG-AA-430b.3	1. Les pratiques et les conditions de travail des fournisseurs tiers qui confectionnent des vêtements pour les marques de Gap Inc. peuvent avoir une incidence sur la réputation, la continuité des activités et les coûts d'exploitation de nos marques et de l'entreprise dans son ensemble. La plupart des employés de notre chaîne d'approvisionnement sont des femmes, c'est pourquoi, en plus des pratiques de travail, nous mettons l'accent sur le renforcement de l'autonomie des femmes pour générer un impact durable.	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, Droits de la personne; p. 19-20 Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes et les droits de la personne, évaluation et mesures correctives; p. 21			
				2. Les heures supplémentaires excessives, les risques d'incendie et la sécurité des structures et la violence fondée sur le genre sont des problèmes de chaîne d'approvisionnement à haut risque et nous avons mis en place des programmes spécifiques pour y remédier. L'impact de ces risques sur les droits de la personne peut être grave, mais ces problèmes peuvent également présenter un risque opérationnel pour notre chaîne logistique et un risque pour la réputation de notre portefeuille de marques.				

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.
Approvisionnement en matières premières					
(1) Liste des matières premières prioritaires; pour chaque matière première prioritaire : (2) facteur(s) environnemental(aux) et/ou social(aux) plus susceptible(s) de compromettre l'approvisionnement, (3) discussion sur les risques commerciaux et/ou les opportunités associés aux facteurs environnementaux et/ou sociaux, et (4) stratégie de gestion pour gérer les risques et les opportunités d'affaires.	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-440a.3	<p>Notre stratégie envers les matières premières vise principalement les fibres de qualité supérieure qui représentent environ 97 % de notre consommation en fibres : coton, polyester, nylon et fibres cellulosiques artificielles.</p> <p>MATIÈRES PREMIÈRES PRIORITAIRES Facteurs environnementaux et/ou sociaux : Le coton : Les changements relatifs à l'accès à l'eau, à la sécheresse, aux inondations, aux vagues de chaleur, à la détérioration des sols et à d'autres impacts liés au climat, à l'eau et à la biodiversité peuvent affecter la disponibilité, le coût et la qualité des récoltes de coton. Le polyester : En tant que fibre synthétique à base de pétrole, le polyester peut contribuer à la pollution anthropique lors des processus d'extraction et de production, il n'est pas naturellement biodégradable et la pollution par les microplastiques suscite des inquiétudes. Le nylon : Le nylon conventionnel est une fibre synthétique à base de pétrole qui contribue à la pollution anthropique et aux gaz à effet de serre lors de la phase de production et dont la production nécessite de grandes quantités d'eau. Fibres cellulosiques artificielles : provenant du bois et des sous-produits de la pâte de bois, les fibres cellulosiques artificielles sont sensibles aux facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations, les catastrophes naturelles et aux maladies, et pourraient avoir un impact considérable sur la récolte de ces matières; elles sont également liées à la déforestation et à la diminution de la biodiversité.</p> <p>Discussion sur les risques commerciaux et/ou des opportunités : Le coton : La culture et la transformation du coton impliquent généralement l'utilisation de grandes quantités d'eau et de produits chimiques et ont souvent lieu dans des régions confrontées à des risques liés à l'eau et au climat. La culture et la transformation du coton impliquent généralement l'utilisation de grandes quantités d'eau et de produits chimiques et ont souvent lieu dans des régions confrontées à des risques liés à l'eau et au climat. Le polyester : Nous prévoyons une augmentation des coûts des matières premières telles que le polyester et le polyester recyclé (rPET) en fonction de la demande, de la disponibilité et de facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations et les catastrophes naturelles dans nos régions d'approvisionnement et de production. La production de matières synthétiques, dont le polyester, repose sur des combustibles fossiles et des dérivés du pétrole et, à ce titre, est tributaire des fluctuations du coût et de la disponibilité des produits pétroliers. Le nylon : La dépendance du nylon conventionnel à de grandes quantités d'eau pendant la phase de production rend la fabrication du nylon sensible aux facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations et d'autres problèmes d'infrastructure liés à l'eau. Les organisations ont la possibilité d'augmenter leur approvisionnement en nylon teint dans la masse, dont la production nécessite beaucoup moins d'eau que celle du nylon conventionnel. Fibres cellulosiques artificielles : L'incertitude quant à la gestion des achats de matières premières au sein des chaînes d'approvisionnement peut représenter un risque pour les organisations lorsqu'elles s'approvisionnent en fibres cellulosiques artificielles. Nous maintenons une base de fournisseur diversifiée, validons l'origine de nos matières et nous appuyons sur des certifications industrielles et sur l'approvisionnement en fibres cellulosiques de marque qui se sont avérées avoir un impact environnemental moindre par rapport aux fibres cellulosiques conventionnelles.</p>	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 39-42 Soumission au CDP Climate de 2022; C1.3, C2.2, C2.2a Soumission au CDP Water de 2022 ; W3.3b

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.																		
(1) Liste des matières premières prioritaires; pour chaque matière première prioritaire : (2) facteur(s) environnemental(aux) et/ou social(aux) plus susceptible(s) de compromettre l'approvisionnement, (3) discussion sur les risques commerciaux et/ou les opportunités associés aux facteurs environnementaux et/ou sociaux, et (4) stratégie de gestion pour gérer les risques et les opportunités d'affaires. (suite)	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-440a.3	<p>Stratégie de gestion :</p> <p>Notre stratégie de fibre préférée utilise des données d'analyse du cycle de vie (ACV) sur des indicateurs tels que le potentiel de réchauffement planétaire, l'utilisation de l'eau et l'eutrophisation, ainsi que des évaluations de la biodiversité, du potentiel de circularité, de la chimie, du changement d'affectation des sols et des conditions sociales au sein de la production. L'équipe des achats et de la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc. surveille les risques liés aux principales matières premières et y répond en utilisant un modèle multifactoriel qui tient compte des prix du coton, du polyester, du nylon et des fibres cellulosiques. Gap Inc. adopte une approche de portefeuille pour l'approvisionnement en coton, en privilégiant une culture accrue de diverses sources de coton durable dans plusieurs régions afin de réduire les risques.</p> <p>Nous mesurons nos progrès en nous fixant des objectifs publics que nous nous efforçons d'atteindre afin d'augmenter le pourcentage de coton et de polyester recyclé durables utilisés dans nos produits, et nous continuons de veiller à ce que la totalité de nos fibres cellulosiques artificielles ne proviennent pas de forêts anciennes, menacées de disparition, à haute valeur de conservation et contenant de stocks élevés de carbone.</p> <p>Les partenariats sont un principe clé de notre approche. Nous nous sommes joints à des partenaires industriels tels que le Textile Exchange Recycled Polyester Challenge, la table ronde rPET et le groupe de travail sur les biosynthétiques pour améliorer l'approvisionnement en matières. Nous travaillons avec CanopyStyle pour vérifier nos sources, privilégier les alternatives recyclées et travailler exclusivement avec des fournisseurs classés « chemise verte ». Gap Inc. utilise des outils de l'industrie, tels que le Higg Materials Sustainability Index (MSI) et la matrice de fibre préférés de Textile Exchange pour évaluer son portefeuille de fibres. Nous nous intéressons également aux perspectives offertes par le nylon et l'élasthanne à faible impact, deux fibres de performance essentielles pour lesquelles il existe peu d'alternatives. Au fur et à mesure de l'évolution de la recherche et du développement sur la perte des microfibres et des microplastiques dans les vêtements, nous intégrerons les connaissances les plus récentes dans nos stratégies de fibres préférées. Nous nous approvisionnons en nylon recyclé et en nylon biosourcé afin de réduire notre dépendance à l'égard des matières synthétiques vierges, et nous explorons d'autres options pour le nylon à faible impact environnemental en fonction du coût, de la disponibilité et de la demande du marché pour ces fibres.</p>	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion de l'eau; p. 39-42 Soumission au CDP Climate de 2022; C1.3, C2.2, C2.2a Soumission au CDP Water de 2022; W3.3b																		
(1) Quantité de matières premières prioritaires achetées, pour chaque matière, et (2) quantité de chaque matière première prioritaire certifiée selon une norme environnementale et/ou sociale d'une tierce partie, pour chaque norme	Données quantitatives	Tonnes métriques (t)	CG-AA-440a.4	<p style="text-align: center;">QUANTITÉ CERTIFIÉE, PAR NORME</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Matières premières prioritaires (nom)</th> <th>Certification/Norme et associés Discussion (Protocole technique n° 3-3.3)</th> <th>EXERCICE 2022 % certifié</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fibres cellulosiques artificielles de cellulose</td> <td>Lenzing, TENCEL, Viscose, Birla LivaECO</td> <td>14 %</td> </tr> <tr> <td>Coton</td> <td>Better Cotton Initiative (BCI), Norme Global Organic Textile Standard (GOTS), Norme Organic Content Standard (OCS)</td> <td>81 %</td> </tr> <tr> <td>Polyester</td> <td>Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)</td> <td>16 %</td> </tr> <tr> <td>Nylon</td> <td>Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)</td> <td>12 %</td> </tr> <tr> <td>Laine</td> <td>Norme Responsible Wool Standard (RWS), Norme Global Recycled Standard (GRS), Norme Recycled Content Standard (RCS)</td> <td>44 %</td> </tr> </tbody> </table>	Matières premières prioritaires (nom)	Certification/Norme et associés Discussion (Protocole technique n° 3-3.3)	EXERCICE 2022 % certifié	Fibres cellulosiques artificielles de cellulose	Lenzing, TENCEL, Viscose, Birla LivaECO	14 %	Coton	Better Cotton Initiative (BCI), Norme Global Organic Textile Standard (GOTS), Norme Organic Content Standard (OCS)	81 %	Polyester	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	16 %	Nylon	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	12 %	Laine	Norme Responsible Wool Standard (RWS), Norme Global Recycled Standard (GRS), Norme Recycled Content Standard (RCS)	44 %	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Matières premières et produits; p. 46-47
Matières premières prioritaires (nom)	Certification/Norme et associés Discussion (Protocole technique n° 3-3.3)	EXERCICE 2022 % certifié																					
Fibres cellulosiques artificielles de cellulose	Lenzing, TENCEL, Viscose, Birla LivaECO	14 %																					
Coton	Better Cotton Initiative (BCI), Norme Global Organic Textile Standard (GOTS), Norme Organic Content Standard (OCS)	81 %																					
Polyester	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	16 %																					
Nylon	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	12 %																					
Laine	Norme Responsible Wool Standard (RWS), Norme Global Recycled Standard (GRS), Norme Recycled Content Standard (RCS)	44 %																					

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.			
Mesure d'activité								
Nombre de (1) fournisseurs de niveau 1 et (2) de fournisseurs au-delà du niveau 1	Données quantitatives	Nombre	CG-AA-000.A	Les établissements de fournisseurs de vêtements de marque de niveau 1 sont définis comme des établissements de coupe et de couture en relation directe et leurs unités de production de broderie, de délavage et de sérigraphie associées.	Rapport sur les facteurs ESG; Promouvoir l'autonomie des femmes, évaluation et mesures correctives; p. 21			
				Année		Nombre d'usines de fournisseurs de vêtements de marque de niveau 1	Nombre de filatures (Niveau 2)	% des activités des filatures (Niveau 2)
				2020		659	168	66 %
				2021		705	231	65 %
				2022		702	249	79 %
COMMERCE ÉLECTRONIQUE								
Sécurité des données								
Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques de sécurité des données	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-230a.1	Nous nous efforçons d'offrir à nos clients une expérience d'achat sûre et pratique. Nous avons mis en place un vaste éventail de mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour aider à protéger les renseignements personnels que nous recueillons de nos clients. Le Comité de vérification et des finances du conseil d'administration supervise les programmes de confidentialité des données et de cybersécurité et informe régulièrement le Conseil d'administration de ses préoccupations importantes. Pour répondre aux menaces de violations de sécurité et de cyberattaques, l'entreprise maintient un programme conçu pour protéger et préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité continue de tous les renseignements qu'elle détient ou qui lui sont confiés. Ce programme comprend également un plan de réponse aux cyberincidents qui prévoit des contrôles et des procédures pour signaler rapidement et avec exactitude tout incident important lié à la cybersécurité. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le Code de conduite de Gap Inc.	Pages Web de Gap Inc. : Politique de confidentialité			
Recrutement, inclusion et rendement des employés								
Engagement des employés en pourcentage	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.1	En 2022, plus de 3 800 employés ont répondu à l'enquête d'attitude du siège social et plus de 29 300 employés de magasin y ont participé. Un échantillon représentatif a été obtenu pour les deux groupes et il s'agit de l'enquête de Gap Inc., menée en interne. Nous utilisons les indicateurs suivants pour mesurer l'engagement : 93 % ont répondu à l'énoncé suivant par l'affirmative : « Je suis fier de travailler ici » 81 % ont répondu à l'énoncé suivant par l'affirmative : « J'ai l'intention de rester ici dans un avenir prévisible » Voici quelques exemples de questions posées dans le sondage abrégé : Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants : • Je suis fier/fière de travailler ici. • J'estime que cette entreprise fait preuve d'intégrité. • Mon/ma gestionnaire sollicite mon point de vue et lui accorde de l'importance	Rapport sur les facteurs ESG; Créer les possibilités : Perfectionnement des talents; p. 34-35			

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.		
(1) Taux de roulement volontaire et (2) taux de roulement involontaire de tout le personnel	Données quantitatives	Taux	CG-EC-330a.2	Taux de roulement de l'ensemble du personnel : 96 % Taux de roulement du personnel bénévole : 87 %	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, données sociales; p. 75-77		
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires, (2) le personnel technique et (3) tous les autres employés	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.3	Gestionnaires : 56 % de Blancs, 10 % d'Asiatiques, 10 % de Noirs, 17 % d'Hispano-américains/Latino-Américains, 65 % de femmes, 35 % d'hommes Personnel technique : 28 % de femmes, 72 % d'hommes Tous les employés : 44 % de Blancs, 6 % d'Asiatiques, 16 % de Noirs, 25 % d'Hispano-américains/Latino-Américains, 75 % de femmes, 24 % d'hommes, 1 % de personnes non binaires	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Égalité et Appartenance; p. 15-16 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77		
Emballage et distribution des produits							
Empreinte totale de gaz à effet de serre (GES) des expéditions de produits	Données quantitatives	Tonnes métriques (t) CO ₂ -e	CG-EC-410a.1	Année	Transport et distribution en amont (tonnes métriques de CO₂e)	Transport et distribution en aval (tonnes métriques de CO₂e)	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45
				2019	527 081	39 413	
				2020	527 081	105 309	
				2021	670 820	117 670	
				2022	Les données de 2022 seront disponibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2023.		
Émissions en amont calculées à partir des données primaires en tonnes métriques/km tirées des systèmes internes de Gap, multipliées par les facteurs d'émissions de transport des produits Defra (département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du R.U.). Cela représente les émissions de nos fournisseurs à nos centres de distribution. Émissions en aval calculées à partir des données primaires en tonnes métriques/km tirées des systèmes internes de Gap, multipliées par les facteurs d'émissions de transport des produits Defra (département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du R.U.).							
Discussion sur les stratégies de réduction de l'impact environnemental de la livraison des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-410a.2	Gap Inc. est signataire de l'Arctic Shipping Pledge. Créé en partenariat avec Ocean Conservancy, cet engagement consiste à ne jamais envoyer intentionnellement de navires dans l'écosystème fragile de l'Arctique. Gap Inc. est également membre du partenariat SmartWay Transport de l'Agence de protection de l'environnement (EPA), une initiative qui permet aux entreprises de transporter leurs marchandises de la manière la plus propre et la plus écoénergétique possible afin de protéger la santé publique et de réduire les émissions. Gap Inc. a été récompensé par L'EPA avec le prix d'Excellence SmartWay Freight Partner 2020.	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45		

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES		RÉFÉRENCES DE GAP INC.	
Indicateurs d'activité							
Mesure de l'activité de l'utilisateur définie par l'entité	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.A	Année	Total des commandes mondiales en ligne (excluant les franchises)		
				2020	86 261 667		
				2021	83 997 807		
				2022	80 235 600		
Ces données comprennent les commandes passées dans les magasins spécialisés des États-Unis (Web et application), l'usine des États-Unis, au Canada, au Japon, dans l'Union européenne et au Royaume-Uni. Elles ne comprennent pas les franchises, les annulations ou les retours.							
Nombre d'expéditions	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.C	Année	Total des livraisons mondiales aux clients (excluant les franchises)		
				2020	145 512 653		
				2021	124 463 015		
				2022	112 916 023		
Ces données comprennent les colis transportés aux États-Unis, au Canada, dans l'Union européenne et au Japon.							
DÉTAILLANTS ET DISTRIBUTEURS MULTILIGNES ET SPÉCIALISÉS							
Gestion de l'énergie dans le commerce de détail et la distribution							
(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	Données quantitatives	Gigajoules (GJ)	CG-MR-130a.1	Année	Énergie totale consommée dans les centres de vente au détail et de distribution (GJ)	% renouvelable	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Soumission au CDP sur le climat de 2022
				2021	3 038 091	33 %	
				2022	Les données seront disponibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2022.	-	
Diversité et inclusion de la main-d'œuvre							
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires et (2) tous les autres employés	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-MR-330a.1	Voir CG-EC-330a.3		Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Égalité et Appartenance; p. 15-16 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Données sociales; p. 75-77	

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES DE GAP INC.		
Approvisionnement en produits, emballage et commercialisation							
Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.2	Voir CG-AA-250a.2	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion des produits chimiques; p. 43		
Discussion sur les stratégies de réduction de l'impact environnemental de l'emballage des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.3	Nous utilisons une stratégie en trois volets pour gérer les déchets d'emballages plastiques inutiles et problématiques. Élimination : Nous nous efforçons d'éliminer et de remplacer les plastiques inutiles et problématiques par des matériaux alternatifs qui ne contiennent aucun plastique. Réacheminement : Dans la mesure du possible et lorsque nous avons un contrôle sur la fin de vie des emballages, nous détournons les plastiques problématiques des sites d'enfouissement par le biais du recyclage. Conversion : Nous nous efforçons de remplacer l'utilisation des matières plastiques utiles par celle des matières alternatives non vierges.	Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés : circularité et déchets; p. 48-49		
Indicateurs d'activité							
Nombre de : (1) points de vente au détail et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Nombre	CG-MR-000.A	Année	Magasins exploités par la société	Franchises	Rapport annuel de 2022 ; p. 28 Rapport annuel de 2021 ; p. 30 Rapport annuel de 2020 ; p. 2
				2020	3 100	615	
				2021	2 835	564	
				2022	2 685	667	
Superficie totale de : (1) espace commercial et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Pieds carrés	CG-MR-000.B	Année	Espace commercial	Espace du centre de distribution	Rapport annuel de 2022 ; p. 28 Rapport annuel de 2021 ; p. 23 Rapport annuel de 2020 ; p. 22
				2020	34,6 millions	9,3 millions	
				2021	33,3 millions	9,3 millions	
				2022	31,8 millions	9,5 millions	

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA DIVULGATION D'INFORMATIONS FINANCIÈRES RELATIVES AU CLIMAT (TCFD)

Le TCFD est un cadre de recommandations destiné aux entreprises afin de rendre plus efficaces les dispositions sur les changements climatiques, ce qui pourrait favoriser des décisions plus éclairées en matière d'investissement, de crédit et de souscription d'assurance.

Nous présentons notre rapport au TCFD pour la deuxième fois cette année.¹

INDICATEURS DU TCFD	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC. ²
GOUVERNANCE : Divulguer la gouvernance de l'organisation en ce qui concerne les risques et les opportunités liés au climat.	
a) Décrire la supervision par le conseil d'administration des risques et des opportunités liés au climat.	Soumission au CDP sur le climat de 2022 ; C1.1b Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 51 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 52
b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C1.2, C1.2a Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision ESG; p. 51 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 52
STRATÉGIE : Divulguer les impacts réels et actuels des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	
a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	Soumission au CDP sur le climat de 2022 ; C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56 Pages Web sur les facteurs ESG; Importance relative
b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.2a, C3.2b, C3.3, C3.4 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat
c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un Scénario de 2 °C ou moins.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C2.2a, C3.2, C3.2a, C3.2b Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat

¹ L'inclusion d'informations contenues dans cette communication ne doit pas être interprétée comme une description de l'importance relative ou de l'impact financier de ces informations pour les investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre Rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice clos le 28 janvier 2023 auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) et les documents ultérieurs auprès de la SEC. Étant donné l'incertitude inhérente à la prévision et à la modélisation des conditions futures, il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation des informations fournies ci-dessous. De plus, les contrôles, les processus, les pratiques et les structures décrits dans la présente communication ne sont pas censés fournir une représentation, une garantie ou toute autre assurance que ces contrôles, processus, pratiques et infrastructures aboutiront à des résultats spécifiques.

² Remarque : le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport ESG 2022 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 28 janvier 2023; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2022 et la circulaire de sollicitation de procurations 2023. Veuillez trouver plus d'information sur nos [pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs](#).

INDICATEURS DU TCFD	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GESTION DES RISQUES : Présenter la manière dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés au climat.	
a) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour déterminer et évaluer les risques liés au climat	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C2.2, C2.2a Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 51 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56 Pages Web sur les facteurs ESG; Importance relative
b) Décrire les processus de l'organisation pour la gestion des risques liés au climat.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C2.1, C2.2 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 52 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, importance relative; p. 56 Pages Web sur les facteurs ESG; Importance relative
c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de l'entreprise.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C2.1, C2.2 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques p. 52
MESURES : Présenter les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les opportunités liés au climat.	
a) Indiquer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et le processus de gestion des risques.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C4.2, C4.2a Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W8.1, W8.1a, W8.1b Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Gestion de l'eau
b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1, portée 2 et, le cas échéant, de portée 3, ainsi que les risques qui y sont associés.	Soumission au CDP sur le climat de 2022 ; C6.1, C6.3, C6.5 Rapport sur les facteurs ESG; Gestion; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat
c) Décrire les cibles utilisées par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les performances par rapport aux cibles.	Soumission au CDP sur le climat de 2022; C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a Soumission au CDP sur l'eau de 2022; W8.1, W8.1a, W8.1b Rapport sur les facteurs ESG; Objectifs et progrès de Gap Inc.; p. 9-10 Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés, Gestion du climat; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Climat Rapport sur les facteurs ESG; Enrichir les communautés; Gestion de l'eau; p. 44-45 Pages Web sur les facteurs ESG; Gestion de l'eau

DONNÉES SOCIALES

DIVERSITÉ, ENGAGEMENT, SÉCURITÉ, CONFORMITÉ DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

DIVERSITÉ		EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Nombre total d'employés à la fin de l'année, indiqué dans notre formulaire 10-K		117 000	97 000	95 000
Représentation ethnique aux États-Unis				
Blancs		45 %	45 %	44 %
Asiatiques		7 %	7 %	6 %
Noirs		17 %	17 %	16 %
Hispano-américains/Latino-Américains		26 %	25 %	25 %
Autre (Deux ou plus, Amérindiens, API ¹)		5 %	6 %	9 %
Total des minorités		55 %	55 %	56 %
Gestion	Blancs	68 %	59 %	56 %
	Asiatiques	11 %	24 %	10 %
	Noirs	6 %	4 %	10 %
	Hispaniques	13 %	7 %	17 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	3 %	5 %	6 %
	Total des minorités	32 %	41 %	44 %
Nouveaux employés	Blancs	45 %	38 %	41 %
	Asiatiques	6 %	8 %	4 %
	Noirs	22 %	24 %	17 %
	Hispaniques	20 %	23 %	26 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	7 %	7 %	12 %
	Total des minorités	55 %	62 %	59 %

DIVERSITÉ		EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Représentation intersectionnelle aux États-Unis				
Total des femmes asiatiques employées		-	-	4 %
Total des hommes asiatiques employés		-	-	2 %
Total des femmes noires employées		-	-	12 %
Total des hommes noirs employés		-	-	4 %
Total des femmes employées de deux groupes ethniques ou plus		-	-	7 %
Total des hommes employés de deux groupes ethniques ou plus		-	-	2 %
Total des femmes latino-américaines employées		-	-	18 %
Total des hommes latino-américains employés		-	-	7 %
Total des femmes blanches employées		-	-	35 %
Total des hommes blancs employés		-	-	9 %
Taux de promotion aux États-Unis par genre et par poste				
Vice-président et échelons supérieurs	Femmes	8 %	15 %	15 %
	Hommes	6 %	7 %	9 %
Directeur/ Directeur principal	Femmes	6 %	22 %	16 %
	Hommes	6 %	17 %	17 %
Gestionnaire/ Gestionnaire principal	Femmes	10 %	23 %	21 %
	Hommes	8 %	15 %	17 %
Contributeurs individuels	Femmes	4 %	16 %	3 %
	Hommes	4 %	11 %	4 %
Globalement	Femmes	4 %	19 %	6 %
	Hommes	5 %	14 %	6 %

¹ Les données combinent les groupes ethniques identifiés comme étant de deux ethnies ou plus, les Autochtones et les API (Asiatiques des îles du Pacifique et Hawaïens).

DIVERSITÉ		EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Origine ethnique aux É.-U. par division				
Sièges sociaux	Asiatiques	26 %	26 %	24 %
	Noirs	4 %	4 %	5 %
	Latino-américains	10 %	10 %	9 %
	Blancs	54 %	53 %	53 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	6 %	7 %	9 %
Équipe de direction de magasin	Asiatiques	3 %	3 %	3 %
	Noirs	9 %	9 %	10 %
	Latino-américains	17 %	18 %	18 %
	Blancs	70 %	68 %	65 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	1 %	2 %	4 %
Employés des magasins	Asiatiques	6 %	6 %	4 %
	Noirs	19 %	19 %	16 %
	Latino-américains	27 %	27 %	26 %
	Blancs	43 %	42 %	43 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	5 %	6 %	10 %
Centres de distribution et d'appels (Centres d'expérience en magasin - CEC)	Asiatiques	9 %	9 %	7 %
	Noirs	26 %	26 %	25 %
	Latino-américains	19 %	22 %	26 %
	Blancs	44 %	37 %	34 %
	Deux ethnies ou plus, Autochtones, habitants des îles du Pacifique	2 %	6 %	8 %

DIVERSITÉ		EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Représentation par âge				
<30 ans		-	61 %	57 %
30 à 50 ans		-	29 %	31 %
>50 ans		-	10 %	12 %
Représentation des genres dans le monde				
Globalement	Femmes	76 %	76 %	75 %
	Hommes	24 %	24 %	24 %
	Non binaires	-	-	1 %
Vice-président et échelons supérieurs	Femmes	58 %	58 %	54 %
	Hommes	42 %	42 %	46 %
Directeur/ Directeur principal	Femmes	61 %	61 %	61 %
	Hommes	39 %	39 %	39 %
Gestionnaire/ Gestionnaire principal	Femmes	58 %	57 %	71 %
	Hommes	42 %	43 %	29 %
Direction du magasin	Femmes	74 %	75 %	72 %
	Hommes	26 %	25 %	28 %
Nouveaux employés	Femmes	74 %	74 %	76 %
	Hommes	26 %	26 %	24 %
% des postes en STEM occupés par des femmes				
		-	24 %	28 %

ENGAGEMENT	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Taux d'embauche en interne par poste			
Vice-président et échelons supérieurs	-	-	71 %
Directeur/Directeur principal	-	-	65 %
Gestionnaire/Gestionnaire principal	-	-	48 %
Direction du magasin	-	-	41 %
Taux global (y compris les associés de magasin)	-	-	36 %
Nombre total de nouveaux employés embauchés	-	-	26 909
Taux de roulement de personnel			
Taux de roulement total du personnel (le taux de rétention correspond à la différence par rapport à 100 %)	-	-	96 %
Taux de roulement du personnel bénévole	-	-	87 %
Engagement des employés			
% d'employé(e)s ayant fait du bénévolat	21 %	32 %	39 %
% des personnes ayant répondu par « Oui » à l'énoncé suivant : « J'ai l'intention de rester ici dans un futur prévisible »	93 %	87 %	81 %

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Employés à temps plein compris			
Décès consécutif à un accident de travail	0	0	0
Taux d'accident pour 1 000 000 d'heures travaillées (LTIFR)	4,49	5,25	4,19
Couverture (% des employés à temps plein)	69 %	84 %	88 %

CONFORMITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Activités des fournisseurs de niveau 1 et 2 (usines définies comme fournissant des vêtements de marque aux marques de Gap Inc.)			
Nombre d'usines de niveau 1	659	705	702
Nombre de filatures répertoriées (Niveau 2)	168	231	249
% des activités des filatures (Niveau 2)	66 %	65 %	79 %
Classification des usines évaluées			
Vert (bon)	54 %	67 %	74 %
Jaune (moyen)	45 %	32 %	25 %
Rouge (action immédiate requise)	1 %	<1 %	<1 %
Vérifications COVC			
% d'usines de niveau 1 ayant fait l'objet d'une vérification COVC	81 %	83 %	88 %
% de vérifications effectuées par un évaluateur tiers (tel que SLCP ou Better Work de l'OIT-SFI)	71 %	68 %	88 %
% et nombre de filatures (Niveau 2) ayant fait l'objet d'une vérification du COVC	-	-	24 % (59)
Taux de résolution des problèmes liés au COVC			
% mesures correctives planifiées résolues avant la fin de l'exercice	85 %	84 %	81 %

