2022年环境、社会及公司治理报告

Gap Inc.









目录

3 宏伟蓝图

3 关于Gap集团
关于本报告
4 我们对环境、社会和公司治理（ESG）的承诺：首席执行官寄语
5 我们的价值创造模式
6 产品生命周期
7 公司概要
8 2022年亮点
9 Gap集团目标与进展
11 我们以目标为导向的品牌：
品牌目标与进展
关于我们的品牌
15 平等与包容

17 赋权女性，关注人权

19 人权
21 评估和补救
22 Gap集团P.A.C.E./RISE计划
24 能力建设
27 故事

28 创造机会

30 人才招聘机会
31 This Way ONward
33 故事
34 人才发展
36 员工敬业度和企业捐赠

37 回馈社区

39 水资源管理
40 获取途径：社区水资源恢复力
42 减少和补充：节约用水
43 化学品管理
44 气候管理
46 原材料和产品
48 循环利用
49 废弃物

50 公司治理

51 ESG监督
52 风险管理
53 负责任的业务实践
54 利益相关者和政治凝聚力
55 ESG附录
56 重要性
57 与联合国可持续发展目标的一致性
58 GRI指数
65 SASB指数
74 TCFD指数
75 社会数据

关于GAP集团

Gap集团于1969年在旧金山创立，旗下拥有一系列以目标为导向的生活方式品牌，包括Old Navy、Gap、Banana Republic和Athleta，出售成人和婴童的服装、配饰以及个人护理用品。

Gap集团是一家全渠道零售商，通过线下店铺和线上平台向顾客销售产品，销售渠道包括公司运营门店、特许经营门店、公司所有的网站和第三方平台。

自2018年以来，我们的Athleta品牌就获得了共益企业认证，进一步践行了Athleta通过业务向善而行以推动社会和环境影响的承诺。凭借这一认证，Gap集团跻身旗下拥有共益企业认证子公司服装品牌的最大上市零售公司行列。

了解详情
>年度申报

关于本报告

本报告介绍了Gap集团2022财年的全球运营情况。除非另行说明，2022财年截止于2023年1月28日。您可登录我司网站查阅涵盖2021财年情况的上年报告，以及往年的环境、社会和治理（ESG）报告。本报告主要关注核心计划的发展和行动、2022财年企业和品牌目标的进展、2023年活动的准备情况，以及对相关趋势和潜在业务影响的分析。报告详细阐述了多个计划的目标、运作和管理方法，您可以点击各个章节的链接查阅。

在本报告中，我们将“可持续发展”确定为优先重点，指导我们在全球可持续性部门的带领下，以负责任的方式运营，确保社会和地球未来的健康，相关工作由全球可持续团队负责。在本报告中，通篇使用ESG指代与ESG问题相关且影响公司绩效及长期发展的工作。

本报告的编制参照了《全球报告倡议组织（GRI）标准》，并且符合《可持续发展会计准则委员会（SASB）标准》和气候相关财务披露工作组（TCFD）的建议。Gap集团遵循《联合国全球契约（UNGC）十项原则》，本报告为我司的进展情况通报。我们尚未就本报告获得外部鉴证，但其内容已通过内部质量审核确认。

除非另行说明，本报告中包含的信息基于Gap集团2023年1月28日之前获得的有效信息，完全遵循诚信原则。披露的信息范围不包括我们的许可业务。鉴于预测和模拟未来情况所固有的不确定性，在解释本报告中提供的信息时应谨慎行事。此外，本报告中描述的控制措施、流程、实践和基础设施，不构成对于能够实现任何具体成果、结果或既定目标的声明、担保或其他保证。如果对Gap集团的可持续发展工作或本报告的内容有疑问，请发送电子邮件至sustainability@gap.com联系我们。

我们对ESG的承诺：首席执行官寄语



GAP集团临时首席执行官兼董事会执行主席
BOB L. MARTIN



作为一家触及全球数百万人的跨国公司，Gap集团与合作伙伴共同携手，推动变革，以创造更可持续的业务和更公平的行业。我们的顾客要求对环境影响更小、同时能改善社区的产品，而我们以目标为导向的品牌能够提供这类产品。从气候变化和资源稀缺再到种族主义和性别歧视，全球可持续性挑战错综复杂、相互交织。也正因如此，我们才要从包容的视角看待可持续发展。

在本报告中，我们以透明的方式披露了公司在通过平等与包容的方法构建更具恢复力和包容性业务方面的最新进展。作为《联合国全球契约》的签署方，本报告同时也是我们的进展情况通报。

2022年，我们专注于具有最大影响潜力的举措，在对业务发展至关重要的问题上取得了进展，同时应对了行业正在面临的宏观经济挑战。我们的举措受多个因素的推动，包括创新、行业与专家合作伙伴、供应商和利益相关者互动以及与我们经营所在社区的合作。通过共同努力，我们得以扩大影响力。

在我们强大的可持续发展框架的指引下，我们制定了基于科学的气候目标和基于背景的水资源目标，以履行我们的承诺，即以有助于保护生物多样性和为子孙后代打造健康社区的方式发展业务。我们还在组织内部和外部继续推进平等与包容的承诺。

以更成熟的ESG方法应对挑战

长期以来，Gap集团一直重视通过将可持续性、包容性和道德治理更深入地整合到业务战略中来创造净正影响的重要性。

这种方法通过变革来优化盈利并降低运营成本，帮助支持更广泛的业务战略。例如，自2020年以来，通过推动照明、可再生能源以及供暖、通风和空调（HVAC）能效举措和减少包装的创新举措，Gap集团已经节省了数千万美元，同时减少了运营排放和浪费。

Gap集团将可持续发展深深融入各个方面，从产品的设计和创造到公司的运营，以及我们与每位供应商、投资者和顾客的互动方式。我们的可持续发展重点优先考虑了对业务至关重要的三大支柱：赋权女性——我们如何投资，以帮助作为社区和顾客群体主体的女性发挥她们的全部潜力；创造机会——我们如何在运营所在社区创造更可持续的地方经济，以及平等和归属感的文化；回馈社区——我们如何保护对维持运营至关重要的自然资源，并确保子孙后代拥有健康的社区。

2022年主要成就

赋权女性，关注人权：

- 2022年12月，由于我们在供应链中开展的出色人权工作，我们荣获美国国务卿负责任业务运营卓越企业奖（ACE）。
- Gap集团P.A.C.E.计划工作场所计划已升级为RISE（前身为Empower@Work），RISE最近于2023年第一季度启动了运营，已有20多家同行企业报名参加，以在其供应链中部署该计划。

创造机会：

- 在9月举行的美国难民商业峰会上，我们与其他13家公司承诺雇用2275名难民。
- 现在，通过This Way ONward聘用的员工占Old Navy门店初级员工的4%，有望在2025年达到5%的目标。

回馈社区：

- 2022年，我们超额完成了目标，通过美国国际开发署（USAID）和Gap集团“女性与水”联盟，改善了供应链关键国家印度200万人获得清洁水源和卫生设施的机会。
- 我们推出了净零承诺以及全新的2030年水资源战略与目标。面对气候变化以及获取清洁水源和卫生设施等大规模挑战，我们将继续与其他志同道合的公司和行业合作，共同帮助在高风险流域建立气候和水资源恢复力。此外，我们还设定了截至2030年要实现的两个新目标：
  1. 帮助500万受服装行业影响的人们改善获得清洁水源和卫生设施的机会。
  2. 减少用水并为大自然补充水源，补充水量相当于制造服装和公司直营设施的总用水量。

展望未来：携手彼此，共创未来

作为本行业的全球管理者，我们有能力释放不断增长的劳动力群体的潜力，并为以前未得到充分代表的群体架起获得机会的桥梁。我们必须以多元化和包容性为出发点，加快发展速度并加强问责制度。Gap集团将继续为弥合社会的鸿沟尽一份力，这是我们对员工、顾客和社区的承诺。

为推进平等与包容，我们的品牌将继续投资，以支持全面实现多元化、包容性和代表性的计划。要做的工作还有很多，但我们正在取得进展，并坚信做出承诺是建立更可持续工作方式的第一步。

我们优先考虑最重要、影响力最大的工作，同时着眼长远，建立适应能力并投资于未来。通过以可持续发展的思维方式推动工作，不仅可以创造长期商业价值，还可以为人类和地球创造社会和环境效益。这一切都是“平等包容，用心打造”的一部分。

我们的价值创造模式

我们认为ESG因素是端到端业务战略的一部分，涉及所有的产品创造和运营活动。我们在整个Gap集团制定相关业务部门的共享目标，对ESG战略建立问责制。各品牌和运营部门都设立了ESG团队，负责推动实现可持续发展成果。

投入

自然资本

- 水，用于服装制造以及棉和其他纤维的种植
- 能源，用于制造、生产和物流
- 面料，包括棉等天然纤维、聚酯纤维和尼龙等合成纤维以及人造纤维素
- 化学品，用于制造业中织物的染整

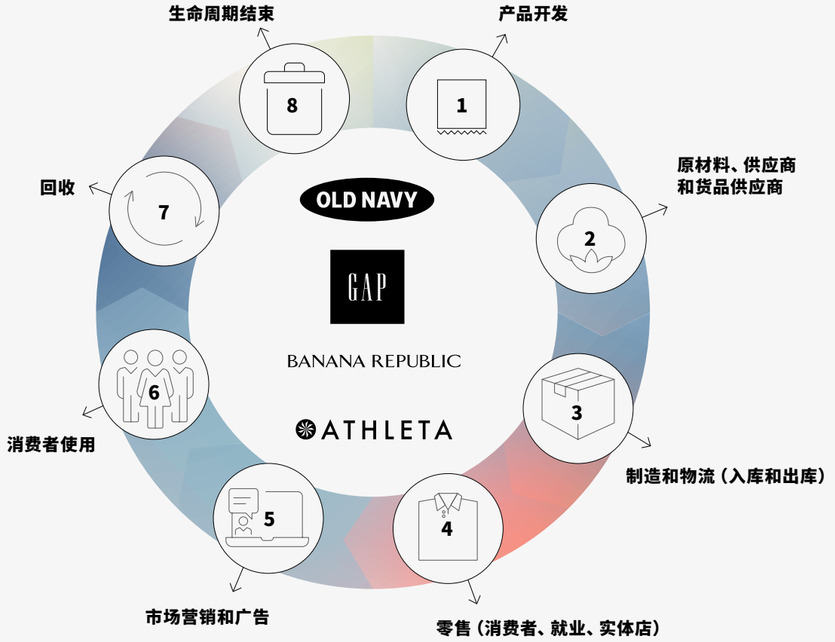
人力和社会资本

- 约95000名员工
- 超过250家供应商，在约25个国家/地区设有工厂

财务资本

- 156亿美元的收入/净销售额

我们的业务



影响

环境

- 水资源管理
- 化学品管理
- 应对气候变化与减少排放
- 循环利用与废弃物处理
- 负责任地使用土地和自然资源

员工

- 公平就业和劳动标准
- 性别平等
- 多元化、公平、包容和归属感
- 员工发展
- 健康与安全
- 人权保护
- 社会参与

顾客

- 产品质量与安全
- 负责任的营销和消费者互动
- 数据隐私和网络安全

社区

- 凝聚力、发展与投资

投资者

- 财务价值
- 透明的报告

产品生命周期

Gap集团产品设计的一个关键部分是，我们注重在产品生命周期的每个阶段提高企业的可持续发展绩效。产品生命周期包括从最初的设计概念，到面料采购、生产和配送，再到销售、使用和生命周期结束的整个过程。



公司概要

业务亮点



156亿美元
收入/净销售额

超过4000万
活跃会员

38%（60亿美元）
的收入来自线上

在约**40**个国家/地区拥有**3352**家公司直营店和特许经营店

与超过**250**家供应商合作，在约**25**个国家/地区设有工厂

约**95000**名员工

许可和新业务活动

- **Gap Home**
- **Gap亚马逊店**
- **B2B品牌服装**
- **通过GPS平台服务实行物流和配货**

2022年奖项



- 彭博社**性别平等指数**
- CDP **A级水清单**和CDP**气候供应商凝聚力排行榜**
- **连续第10年**入选道琼斯可持续发展指数（DJSI）
- *福布斯榜单* - **美国最佳多元化雇主**
- *福布斯榜单* - **加拿大最佳多元化雇主**
- *福布斯榜单* - **全球女性友好公司**
- *财富***500强名单**
- 人权活动组织评选的**最佳工作场所**
- *新闻周刊***美国最负责任公司**
- 国务卿**负责任的业务运营卓越企业奖**（ACE）

签署方/承诺方/成员方



- **15 Percent Pledge**
- **优于现金联盟**
- **时尚界非裔委员会**
- **美国男孩女孩俱乐部**
- **企业社会责任**（BSR）
- **CEO水之使命**
- **时尚公约**
- **行业峰会**
- **国际劳工组织**（ILO）**和国际金融公司**（IFC）**Better Work项目**
- **对所有人开放**
- **RISE**（重塑行业以支持平等；前身为Empower@Work）
- **可持续服装联盟**（SAC）/Higg Co.
- **难民帐篷合作组织**
- **可持续纺织促进会**
- **ThredUP**
- **联合国自由与平等运动**
- **联合国全球契约组织**（UNGC）
- **联合国气候变化框架公约时尚宪章**
- **水复原力联盟**
- **美国基督教女青年会**

2022年亮点

赋权女性



78%
的采购分配给了获得绿色评级[1]的设施，有望在**2025年达到80%**

79%
的采购工厂拥有员工 投诉与建议的申诉机制

99%
的一级工厂参与了**ILO Better Work计划和/或SLCP**（社会劳工整合计划）

130万 名女性和女童自2007年以来受到**P.A.C.E./RISE**计划的帮助，超过了我们2022年的目标

创造机会



15000+
名青年自2007年以来通过This Way ONward获得聘用，**2025年的目标是20000人**。通过This Way ONward聘用的员工占Old Navy门店初级员工的4%，有望在**2025年达到5%的目标**

39%
的员工开展了志愿者工作

2690万美元
Gap集团和Gap基金会的现金和实物捐赠

推出 **工作机会招聘试点，目标群体是难民、英语语言学习者**（ELL）**和公平机会社区**

回馈社区



100% 含PFC的整理剂成功转换或停用[2]

81%
的棉花来自更可持续的来源[3]

16%
的聚酯纤维来自再生来源（rPET）

64%
的降低（我们在2021年的范围一和范围二排放量相比2017年基线）[4]

240万+
人自2017年以来改善了获得清洁水源和卫生设施的机会，超过了我们200万人的目标

设定新目标
以启动我们最新的水资源战略

[1] 获得绿色评级代表很少违规且没有重大违规的高绩效设施。
[2] 含PFC的整理剂（我们将其定义为含有PFAS或全氟和多氟烷基物质的整理剂）已不再有意在生产中使用。自2023年1月1日起，大多数可供购买的产品在生产时都不再使用含PFC的整理剂，但由于运输和店铺库存时间线和策略的原因，部分可供购买的款式仍带有含PFC的整理剂。
[3] 定义为更好的棉花（前身为BCI）、经过认证的美国产棉花 （USCTP）、有机棉、转型棉（转向认证有机棉）、回收棉或再生棉。
[4] 2022年的数据将于今年下旬在我司网站上公布。

GAP集团目标与进展

◆ 已实现 ● 正常进行 ● 新目标 ● 需要关注

目标	目标年份[5]	达成情况	进展
赋权女性			
通过P.A.C.E./RISE计划惠及100万名女性和女童	2022年	◆	自2007年以来，P.A.C.E./RISE计划已惠及近130万名女性和女童
到2023年底，我们100%的一级工厂将参与全行业范围的行动，包括社会劳工整合项目（SLCP）和/或联合国国际劳工组织与世界银行集团成员国际金融公司（ILO-IFC）的Better Work计划；到2025年，100%的二级战略工厂将参与这些行动	2023/2025年	●	99%在范围内的一级工厂参与其中 97%的二级战略工厂参与其中
100%的战略工厂[6]工人能够通过工作场所代表委员会表达自己的意见	2025年	●	84%的战略工厂拥有工作场所代表委员会（定义为满足至少70%的相关Better Work学院社会对话指标（SDI）和最低要求指标（SDI 9、SDI 17和SDI 18））
100%的战略工厂通过参加P.A.C.E./RISE计划投入到赋权女性的工作中来	2025年	●	35%的战略工厂中，至少有50%的女性工人参加或完成了P.A.C.E./RISE课程 94%的战略工厂已将P.A.C.E./RISE制度化，作为其人力资源管理系统的一部分
100%的战略工厂将在主管级别实现性别平等	2025年	●	18%的战略工厂在主管级别实现性别平等 我们全球供应商战略工厂中49%的主管为女性
100%的工厂将建立预防和响应管理系统并落实相关培训，以解决性别暴力问题	2025年	●	46%的工厂建立了预防和响应管理系统并落实相关培训，以解决性别暴力问题 79%的工厂拥有有效的申诉机制，用于处理包括性别暴力和骚扰在内的投诉和建议；53%的工厂每个财年都会对100%的员工进行性别暴力预防和应对方面的培训
80%的Gap集团采购将分配给获得绿色评级的工厂	2025年	●	78%的业务支出分配给了获得绿色评级的工厂
占Gap集团业务支出90%[7]的所有供应商受邀参与Better Buying评估，各品牌的得分相互独立，以打造关于采购实践改进的年度公开报告	2025年	●	占我们业务支出90%的所有供应商已受邀参与Better Buying评估。我们将继续努力实现关于采购实践改进的年度公开报告
创造机会			
人才招聘机会			
每年通过This Way ONward招录5%的Old Navy初级店员	2025年	●	4%的Old Navy初级店员通过This Way ONward录用
通过This Way ONward触及20,000名青年	2025年	●	自2007年启动该计划以来，超过15,000名青年参与其中
平等与包容			
相较于2020年6月的基线（4%非裔，10%拉丁裔），将我们美国总部办公室各级非裔和拉丁裔员工的人数增加一倍	2025年	●	美国总部员工中有5%认定为非裔（2025年目标：8%） 美国总部员工中有9%认定为拉丁裔（2025年目标：20%）
相较于2020年6月的基线（9%），将美国非裔店长的人数增加50%	2025年	●	美国店铺管理者（即店长）中有10%认定为非裔（2025年目标：13%）

[5] 除非另行说明，否则所有目标年度均指财年末。
[6] “战略工厂”即占我司总业务支出（定义：采购订单主要成本）80%的工厂。
[7] 我们此前的目标适用于Gap集团所有供应商。2021年，我们修改了目标，使之适用于占业务支出前90%的供应商，从而专注于受我们影响最大的供应商。

Gap集团目标与进展 - 续

◆ 已实现 ● 正常进行 ● 新目标 ● 需要关注

目标	目标年份	达成情况	进展
回馈社区			
水资源和化学品			
到2023年，从供应链中消除PFC整理剂，以支持我们在供应链中实现危险化学品零排放的努力	2023年	◆	使用PFC整理剂[8]的面料已全部成功转化或退出市场。在Gap集团层面，95%具有防水或防污性能的服装和配饰在生产时不含PFC（高于2021年的38%和2020年的7%）。在Gap集团层面，约有1%的服装和配饰产品采用防水或防污处理，低于2021年的1.5%
帮助200万人（包括100万名女性）改善获取清洁饮用水和卫生设施的途径	2023年	◆	惠及超过240万人
帮助500万受服装行业影响的人们改善获得清洁水源和卫生设施的机会	2030年	●	建立新的合作伙伴关系，从而扩大迄今对水源获取能力的影响力
减少用水并为大自然补充水源，补充水量相当于制造服装和公司直营设施的用水量	2030年	●	正在确立基线和基于背景的目标
支持具有水韧性的供应链	2050年	●	将2030年目标（见上文）设立为中间里程碑
在缺水地区实现用水的“净正影响”	2050年	●	将2030年目标（见上文）设立为中间里程碑
气候			
相比2017年基线，将范围一和范围二的温室气体排放量减少90%	2030年	●	2021年，范围一和范围二排放量较2017年基线减少了64%。2022年的数据将于今年下旬在我司网站上公布
将购买货品和服务的范围三温室气体排放量较2017年基线减少30%	2030年	●	2021年，购买货品和服务的范围三排放量较2017年基线减少了25%[9]。2022年的数据将于今年下旬在我司网站上公布
为我们全球的公司直营设施选用100%可再生电力	2030年	●	2021年，我们公司直营设施37%的电力来自可再生能源。2022年的数据将于今年下旬在我司网站上公布
在整个价值链中实现净零排放	2050年	●	将目标从碳中和过渡到净零
产品			
从更具可持续性的来源采购所有棉花[10]	2025年	●	81%的棉花来自更可持续的来源
至少45%的聚酯纤维来自再生来源（rPET）（一些品牌设立了更高的目标）	2025年	●	16%的聚酯纤维来自再生来源
废弃物处理与循环利用			
根据我们对《时尚公约》的承诺[11]，在2025年前消除对客包装中不必要或有问题的塑料，在2030年前消除对商包装中的此类塑料	2025/2030年	●	49%的Gap、Old Navy和Banana Republic购物袋（这是我们识别为不必要或有问题塑料的主要来源）已转变为纸质购物袋。Athleta所有的购物袋是可重复使用的，因此不包含在此计算公式中
根据我们对《时尚公约》的承诺，确保所有塑料包装中至少有一半为100%再生成分，在2025年前对客包装实现此目标，和2030年前对商包装实现此目标	2025/2030年	●	在对客塑料快递包装中，50%的成分为回收来源，在物流塑料袋中，100%的成分为回收来源。我们将继续扩大对对客和对商塑料包装的衡量

8 含PFC的整理剂（我们将其定义为含有PFAS或全氟和多氟烷基物质的整理剂）已不再有意在生产中使用。自2023年1月1日起，大多数可供购买的产品在生产时都不再使用含PFC的整理剂，但由于运输和店铺库存时间线和策略的原因，部分可供购买的款式仍带有含PFC的整理剂。

9 随着我们对各个供应商排放量的了解增加，数据的可追溯性每年都会发生变化。

10 定义为更好的棉花（前身为BCI）、经过认证的美国产棉花（USCTP）、有机棉、转型棉（转向认证有机棉）、回收棉或再生棉。

11 为实现我们对《时尚公约》海洋支柱的承诺，我们采用艾伦·麦克阿瑟基金会对“非必要和有问题的塑料”的五大标准定义。

以目标为导向的品牌

我们的品牌致力于为人类和地球带去持久的积极影响。虽然Gap集团制定和管理着一个共享的可持续发展战略和计划，但集团旗下四个品牌都在以各自的方式发挥影响力。

	OLD NAVY	GAP	BANANA REPUBLIC	ATHLETA
使命	Old Navy的使命是：通过其“想象使命”三大支柱，即提升包容性、创造更多机会和促进可持续发展，为子孙后代创造更美好的明天，保护我们赖以生存的家园。 在Old Navy的设想下，每个人都能获得归属感，每一件衣服都饱含着爱，不只是对大自然母亲的爱，也是对子孙后代的爱。	Gap认为我们应该向善而行，保护人类和地球。Gap的宗旨是推动更可持续的改变，回馈社区，为当代人和子孙后代造福。从用水到水洗，从纤维到工厂，Gap的目标是以负责任的态度、尊重和保护环境的理念打造顾客穿着的服装。可持续发展是一段尚未完成的旅程。Gap的承诺是引领行动，而不是顺应行动。节省资源，而不是浪费资源。	Banana Republic致力于通过循环利用、节约资源、开发更可持续的款式以及建设美好世界的倡议（每一件衣服都是一次改变），从而做出更好的产品决策。	Athleta作为一家获得认证的共益企业，努力践行使命，通过社区、包容性和通过业务向善而行的核心价值观赋权女性和女童。
成绩[12]	1238家店铺； 82亿美元收入	725家店铺； 38亿美元收入	465家店铺； 21亿美元收入	257家店铺； 15亿美元收入
行善顾客会员奖励合作伙伴	想象使命基金	DoSomething.org	BR x 世界自然基金会	“女性力量”基金

[12] 收入/净销售额为截至2023年1月28日的2022财年数据。店铺数量截至2023年1月28日，不包括特许经营店。

品牌目标与进展

目标与进展 [13]

OLD NAVY

100%符合资格的美国和加拿大店铺参与衣架回收计划
目标年份：2022年[14]
→ **进度：已完成100%**

100%的人字拖采用部分生物基面料制成
目标年份：2023年春季
→ **进度：已完成100%**

美国和加拿大店铺
100%的塑料购物袋转为纸质购物袋 | 目标年份：2023年
→ **进展：45%的塑料购物袋已转为纸质购物袋**

100%的合格牛仔产品采用节水技术生产
目标年份：2022年
→ **进度：已完成100%**

100%的棉花来自更可持续的来源 | 目标年份：2022年
→ **进展：75%来自更可持续的来源。到2022年年底，Old Navy实现了100%使用更可持续的棉花，并将努力继续保持在100%**

60%再生聚酯纤维 | 目标年份：2025年
→ **进展：10%再生聚酯纤维**

产品中85%的纤维由更可持续的纤维制成
目标年份：2025年
→ **进展：59%为更可持续的纤维**

GAP

100%的战略工厂都参加RISE计划，投入到赋权女性的工作中来 | 目标年份：2025年
→ **进展：35%的Gap品牌战略工厂正在参与**

美国和加拿大店铺100%的塑料购物袋转为纸质购物袋
目标年份：2025年
→ **自2023年春季起，北美的Gap正价店停止购入塑料购物袋，库存中应仅提供再生环保纸购物袋。2022年，Gap和Gap奥莱56%的塑料购物袋已转变为纸质购物袋**

100%的合格牛仔裤与梭织裤装采用Washwell技术生产
目标年份：2025年
→ **进展：98%采用Washwell技术生产**

100%再生有机棉，转化为通过美国棉花信任守则 （USCTP）验证的有机回收棉 | 目标年份：2030年
→ **进展：16%来自更可持续的来源**

100%的剩余棉花是更好的棉花或USCTP守则同品质棉花（进行中）
→ **进度：连续完成100%**

100%再生聚酯纤维 | 目标年份：2030年
50%再生聚酯纤维 | 目标年份：2025年
→ **进展：33%再生聚酯纤维**

BANANA REPUBLIC

100%的战略工厂都参加RISE计划，投入到赋权女性的工作中来 | 目标年份：2025年
→ **进展：38%为Banana Republic生产的Gap集团战略工厂参与其中**

美国和加拿大店铺100%的塑料购物袋转为纸质购物袋
目标年份：2025年
→ **进展：79%的塑料购物袋已转为纸质购物袋**

100%的合格牛仔裤与梭织裤装采用Washwell技术生产
目标年份：2025年
→ **进展：77%采用Washwell技术生产**

100%的棉花来自更可持续的来源 | 目标年份：2025年
→ **进展：91%来自更可持续的来源**

45%再生聚酯纤维 | 目标年份：2025年
→ **进展：25%再生聚酯纤维**

我们产品中50%的纤维由更可持续的纤维制成
目标年份：2030年
→ **进展：已实现70%更可持续的纤维**

ATHLETA

100%的战略工厂都参加RISE计划，投入到赋权女性的工作中来 | 目标年份：2025年
→ **进展：25%为Athleta生产的Gap集团战略工厂参与其中**

Gap集团目标：在美国和加拿大的店铺中，100%的塑料购物袋转为纸质购物袋 | 目标年份：2025年
→ **Athleta 100%的购物袋已可重复使用，并由回收面料制成**

向“女性力量”基金捐款200万美元，以改善美国和加拿大店铺女性和女童的生活 | 目标年份：2023年
→ **进展：已实现200万美元**

45%再生聚酯纤维 | 目标年份：2025年
90%再生聚酯纤维 | 目标年份：2030年
→ **进展：62%再生聚酯纤维**

[13] Banana Republic正在制定到2030年的一系列新目标。重点关注生物多样性、循环利用和劳动力。这些目标计划于2023年公布。
[14] 除非另行说明，否则所有目标年度均指财年末。

关于我们的品牌

为子孙后代构想一个更美好的未来

Old Navy通过新潮、有趣、实惠、优质的产品支持时尚和服务的多元共享、触手可及。

Old Navy通过其雄心勃勃的计划（例如This Way ONward）支持Gap集团的ESG战略。This Way ONward是Old Navy培养职场新人的开创性平台，为Gap集团的人才招聘机会计划提供了灵感并奠定了基础。

Old Navy也支持Gap集团的环境目标。自 2019 年以来，Old Navy使用Washwell等减水技术节省了超过30亿升水，通过增加对再生面料的使用并减少塑料废弃物，降低Old Navy产品、包装和店铺对环境的影响。

2022年亮点

Old Navy捐赠了250万美元以支持This Way ONward，用于培养下一代管理者的技能和信心，帮助他们实现职业生涯的成功。到2022年底，已有超过15000名年轻人参与了该计划。至此，Old Navy为来自弱势群体的年轻人提供20000个工作机会的目标就完成了大半。

在环境努力方面，Old Navy自豪地展示了自己的产品可以更可持续、更实惠。2022年，品牌实现了目标，即100%采用节水技术生产Old Navy牛仔裤。为减少非必要塑料的使用，Old Navy还在所有符合条件的店铺中成功实施了衣架回收利用计划。

在慈善工作方面，Old Navy团队在2022年4月迎来了一个重要的里程碑，自2016年启动“想象使命”计划以来，他们开展的志愿服务小时数达到了100万小时。

向善而行 - 保护人类与地球

Gap的宗旨是推动更可持续的改变，回馈社区，为当代人和子孙后代造福。

从采购棉花（Gap热门产品中最常用的纤维）到通过品牌于2016年推出的创新 Washwell计划减少生产过程中的用水，Gap集团致力于在方方面面减少对环境的影响，从而为ESG战略做出贡献。这些策略减少了品牌的环境足迹，并有利于为Gap供应链上的农业和制造业社区带来福祉。

2022年亮点

Gap推出了Gap正价店男装牛津衬衫，这是其首款使用来自转型中农场棉花的产品。随着农场改种有机棉，农民开始尝试有机实践，但在两到三年内不能以有机标签销售。在农场处于转型期时，Gap提供支持和财务援助，帮助这些农民从传统耕作方式过渡到有机耕作方式，这是支持全球有机棉供应增长的关键一步。这些农场还参与了美国国际开发署与Gap集团的女性+水联盟。

Gap支持在产品循环方面进行创新。通过参与艾伦·麦克阿瑟基金会 （EMF） 的牛仔裤再造项目，Gap负责任地生产了可重复使用和回收的牛仔裤。品牌还与thredUP®建立了以循环为重点的合作伙伴关系，允许顾客以旧换新。在北美，Gap正价店通过将所有塑料购物袋替换为再生环保纸购物袋，减少了塑料浪费。

为推动社会进步，Gap向Empower@Work（现名为RISE）捐赠了25000美元来庆祝国际妇女节，Empower@Work是一项服装行业协作计划，旨在支持工厂女性的赋权培训计划。

Gap与Dapper Dan开展了Gap DAP连帽衫合作，作为该合作的一部分内容，Gap、Dapper Dan和总部位于哈莱姆的社会正义和青年发展非营利组织The Brotherhood Sister Sol （BroSis） 推出了 Gap House活动，为非裔和拉丁裔青年观众举行鼓舞人心的讨论。Gap还捐赠了10万美元，用于支持BroSis领导的艺术、教育和社区工作。

BANANA REPUBLIC

每一件衣服都是一次改变，让世界更美好

Banana Republic致力于在循环利用、节约资源、开发更可持续的款式方面更上一层楼。

品牌通过更可持续的实践生产优质产品，这些实践能够促进循环利用、改善动物福利，有助于负责任地采购羊毛、羊绒和皮革等奢侈面料。品牌对Gap集团ESG战略的最大贡献之一是其产品循环的创新方法，该方法使可持续性成为质量和档次的代名词。

2022年亮点

2022年，Banana Republic以不同的方式推进产品循环，包括通过艾伦·麦克阿瑟基金会 （EMF） 的牛仔裤再造项目推出循环使用的牛仔裤。通过与thredUP®合作，Banana Republic促成了31.8万件二手物品的销售。Banana Republic还通过多种平台为顾客创造了回收和转售服装的全新体验：顾客可以通过BR Vintage和BR Reissue探索经典款式；也可以通过thredUP®出售二手服装。品牌还有一个全新的BR Archive系列，该系列向Banana Republic的旅行与创新传统致敬，并提供具有收藏价值的优质服装，采用最优质的天然纤维制成，经久耐穿。

品牌在员工教育方面进行了投资，推出了内部可持续发展新闻通讯，并为所有生产部门提供了有关如何进行循环设计的培训。

为支持包容性，Banana Republic委托四位LGBTQIA+艺术家创作融合该品牌复古服装的独特单品，以此庆祝同志骄傲月。这些艺术品在旧金山、纽约、洛杉矶、迈阿密和芝加哥的店铺中展出。作为对这个系列的补充，品牌还向由年轻人主导的**GenderCool项目**捐款25000美元，该项目旨在支持跨性别和非二元性别的年轻人。

Banana Republic进一步履行其对**15 Percent Pledge**的承诺，捐赠了75000美元，以推进该组织的使命，即为黑人企业的成功创造支持性的生态系统。通过“行善”计划，Banana Republic选定的合作伙伴世界自然基金会（WWF） 获得的顾客捐款和Gap集团捐款总额达11.4万美元。品牌在11月的艺术发布会上还承诺将明年5%的销售额捐赠给WWF。

ATHLETA

激发所有女性和女童的无限潜能

Athleta作为一家获得认证的共益企业，努力践行使命，通过社区、包容性和通过业务向善而行的核心价值观赋权女性和女童。

作为一个致力于为女性和女童赋权的品牌，Athleta为Gap集团的ESG战略做出了贡献，增加了女性对资源的获取，提升了女性的能动性，支持了她们的幸福感。Athleta还在可再生电力方面进行了Fern Solar投资，完全抵消了品牌在美国和加拿大公司直营店中的能源消耗，以帮助实现Gap集团的气候目标。

2022年亮点

自Athleta于2020年推出“女性力量”基金以来，该品牌已捐赠200万美元，为专注于女性和女童赋权的组织提供资金。2022年，该基金在三个计划领域提供了赠款：“一起行动”，这是一个在社区中通过针对女童和女性的运动、健身和运动相关项目建立多代际联系的组织；“儿童保育补助金”，这是一个受Allyson Felix启发的项目，为妈妈运动员提供儿童保育资源；“人人享有福祉”，该项目支持有色人种女性企业家和组织，致力于让健康和健身更普遍、更包容。

2022年，Athleta与YWCA（一个在该品牌的目标女性群体中拥有广泛影响力的组织）合作开展了一项试点计划，以支持无法获得充分资源的女性护理人员进行自我护理，完善她们的福祉。该试点计划于2022年9月在旧金山湾区和休斯顿开始，持续至2023年6月。Athleta将利用该试点计划，在2023年扩大那些在支持Athleta力图影响的社区方面最具影响力和可行性的计划。

Athleta还参与了RISE和公平贸易™，在供应链中支持女性的赋权和福祉。2022年，Athleta的战略工厂中有25%达到了Gap集团2025年参与RISE的目标，这是一项新的全行业女性赋权培训计划，与BSR的HERproject™、CARE、ILO Better Work和Gap集团的P.A.C.E.计划合作创建。迄今为止，Athleta已直接向四家公平贸易认证™工厂的工人捐赠了超过230万美元的社区发展基金。

作为一个具有环保意识的品牌，Athleta持续推动循环工作并减少废弃物。2022年，Athleta举办了三场员工样品特卖会，避免产品进入垃圾填埋场。特卖会所得共计16.2万美元，全部捐赠给了Gap集团的Selvage基金，为有需要的员工提供帮助。为支持循环利用，Athleta携手thredUP®推出了品牌转售店Athleta Preloved。这家店铺迅速成为thredUP®最大的线上转售店铺。自2020年以来，Athleta的顾客“清衣柜工具”通过thredUP®转售了150万件服装。

Athleta于2022年4月在美国和加拿大再次获得共益企业认证。

平等与包容

自从Doris和Don Fisher于1969年开设了第一家Gap店铺以来，平等和包容一直是我们经营公司的一部分。从一开始，他们就希望改变员工和顾客的生活，以及他们工作和生活的社区。这种对多元化和包容性的承诺体现在我们赋权员工和帮助培养下一代领袖的方式中。包容对于企业的成功和繁荣同样至关重要，也符合Gap集团所坚信的基本权利。

战略与承诺

我们的使命是利用人员、品牌和声音来推动系统性变革。一支敬业的平等与包容团队可确保我们始终专注于目标，将平等与归属感融入业务的方方面面。我们的方法议程得到了我们在三个关键领域的倡议和承诺的支持。

员工归属感： 创造一种包容的文化，让每个人都有归属感并能发挥自己的潜力。

- **透明度承诺：** 提高透明度，加速进展，以及促进行业学习。
- **代表性承诺**：到2025年，将我们美国总部的非裔和拉丁裔员工人数翻倍。到2025年，将美国店铺管理人员的非裔员工比例提高50%。
- **性别和薪酬公平承诺：** 完成独立评估，以衡量种族/民族和性别薪酬方面的差异。

社区归属感： 为弱势和服务不足的社区建立集体理解、分担责任并扩大积极影响。

- **公民凝聚力承诺：** 投资于教育和宣传举措，帮助员工和顾客进行登记并行使其投票权。
- **机会获取与人才管道承诺：** 在我们的人才管道和初级人才计划中实现多元化并保留多元化人才，包括建立新的人才管道以增加非裔人才。

顾客归属感： 提供让所有顾客感到受关注和欢迎的产品与体验。

- **携手彼此，共创未来承诺：** 在我们品牌的创意渠道中确保多元化的声音和包容性的实践。
- **扩大黑人的声音承诺：** 在创意和营销方面扩大多元化的声音。
- **线上和店铺体验承诺：** 培养员工之间的归属感和盟友关系，以确保提供对所有人开放的包容性服务和店铺。

2025年目标

相较于2020年6月的基线（4%非裔，10%拉丁裔），将我们美国总部办公室各级非裔和拉丁裔员工的人

数增加一倍

相较于2020年6月的基线（9%），将美国非裔店长的人数

增加50%

进展

美国总部员工中有

5%

认定为非裔
（2025年目标：8%）

● 需要关注

美国总部员工中有

9%

认定为拉丁裔
（2025年目标：20%）

我们美国店铺管理者（即店长）中有

10%

认定为非裔（2025年目标：13%）

● 需要关注

2022年计划亮点

我们的人员 - 员工

东西海岸之旅： 如要为我们所有的团队创造一种深刻的归属感，意味着我们要改变组织内员工联系的方式。2022年初，我们在美国开展了一次横跨8个城市的东西海岸访店之旅，以提高员工对公司平等与包容目标的认识，并推动总部、店铺和大仓团队之间建立更好的联系。我们的第一站是亚特兰大，在这里，我们纪念并庆祝了黑人历史月，最后一站是纽约市，我们举办了拉丁裔传统月。从培育员工社区到为弱势人才打开渠道并获得机会，这次旅行帮助我们在整个组织内进一步建立了归属感。

平等与归属小组（EBG）： 我们的EBG为员工创造社区、建立联系。目前的EBG小组包括Gap集团亚裔小组、Gap集团非裔小组、Gap集团拉丁裔小组、Gap集团家长小组、Gap集团同志小组、Gap集团退伍军人小组以及Gap集团女性小组。

我们的声音 - 社区

The GenderCool Project： 为了于2022年6月启动同志骄傲月，Gap集团和青年主导的运动The GenderCool Project开展了为期一年的合作伙伴关系，帮助跨性别和非二元性青年科普修正错误观点并为他们提供积极的体验。Gap集团、Gap、Old Navy、Banana Republic和Athleta还合计捐赠了近10万美元。通过我们的一次性“牛仔天后”变装秀骄傲月活动，现场活动和电视节目的所有收益都捐赠给了GenderCool。

提供获得时尚职业的机会： 2022年，我们与ICON360合作，在“缩小差距”倡议下，向九所传统黑人学院和大学（HBCU）捐赠了50多万美元，用于推动他们的时尚计划。

我们全新的设计学徒计划将有思想、有创意的新设计师引入设计团队，带来全新活力和多元化的视角。其目标是增加我们的人才储备，最终扩大我们的创造能力。我们的首届学徒将在我司品牌的多个设计团队中沉浸式学习。他们将用一年的时间向我们的设计师学习，提升技能，提供新的见解，为关键的设计流程提供支持，接受专业培训和发展，并建立持久的职业联系。

下东区女童俱乐部： 我们继续与下东区女童俱乐部开展全年合作，很高兴能与该组织一起庆祝拉丁裔传统月。我们与“无畏创新”计划的设计师合作举办了设计冲刺，每位参与者都对我们各品牌的产品进行升级再造，以创造自己独特的设计。此外，我们还邀请科技领域的拉丁裔人士举办了一场“黑客马拉松”，参与者们以小组形式为LESGC在埃塞克斯市场的零售店La Tiendita开发创意。

我们的品牌 - 顾客包容

Old Navy：Project WE x Fifteen Percent Pledge

2022年8月，Project WE x Fifteen Percent Pledge推出了首个产品合作项目，支持多元化艺术家打入全国零售行业。为赞扬这一倡议，Old Navy向该非营利组织捐赠了50万美元，以支持黑人创意企业家的崛起。通过该系列，Old Navy为艺术家提供了一个发展业务和扩大受众的平台，为Pledge的商业公平社区提供了一个聚焦点。

Gap：Dapper Dan

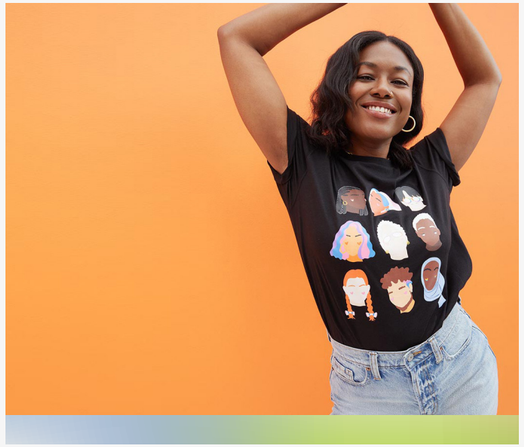
在“慈善星期二”，Gap和Dapper Dan推出了采用Dap标志性设计的全新DAP连帽卫衣。我们还捐赠了10万美元，并与**The Brotherhood Sister Sol**举办了Gap House系列活动。The Brotherhood Sister Sol是位于哈莱姆区的一个由非裔领导的社会正义青年发展非营利组织，该组织的非裔和拉丁裔青年宣称他们的历史、身份和社区的力量可以建立他们想要的未来。

Banana Republic：2022年同志骄傲月

作为2022年同志骄傲月的一部分，Banana Republic邀请了四位LGBTQ+艺术家，利用品牌档案中的服装创作独特的作品。四位艺术家分别是Serge Gay Jr.、Andy Bellomo、Parisa Parnian和Marcos Chin，他们将时尚作为一种表达方式，所采用的创作风格皆为各位艺术家在个人与职业生涯中的标志性风格。为了让项目不局限于店面且更加生动，每个店铺橱窗都展示了一个二维码，引导观众前往Banana Republic在线博客**The Journal上的一篇文章**，文中描写了每位艺术家的访谈记录。

Athleta：Allyson Felix x &Mother合作系列和第四个Athleta系列

2022年，Athleta和Allyson Felix与非营利组织& Mother合作，为特定田径赛事提供免费、无障碍的托儿服务，从而为运动员妈妈们赋能。这项无障碍托儿计划于2022年6月在Allyson于俄勒冈州举行的最后一场冠军赛期间启动。作为Athleta持续倡导为女性创造更多公平的一部分，该品牌的“女性力量”基金、Felix和女子体育基金会（WSF）已经启动了第三轮儿童保育补助金，为女性运动员提供10000美元的补助，用于在训练和比赛期间提供必要的儿童保育资源。









本章节内容

人权
评估与补救
Gap集团P.A.C.E./RISE计划
能力建设
故事

赋权女性，关注人权

我们致力于为女性投资，她们在我们的顾客、管理者、员工和供应链工人中占大多数。我们在各个计划中采用合作的方式，为女性和女童开启新的可能性。首先，我们承诺尊重员工的人权，尤其是那些助力我们业务成功的女性。

我们的重要议题

性别平等
公平就业和劳动标准
供应链劳动标准
采购实践
产品质量与安全
产量管理

十多年来，我们领导并参与了旨在保护人权、改善劳工标准、消除障碍和增强工人赋权的倡议，并且努力从性别角度开展这些工作。

全球服装供应链中的工人（尤其是发展中国家的工人）可能面临劳工权利被侵犯以及健康与安全问题，而性别和权力失衡以及经济不稳定则加剧了这些问题。除了解决此类问题的道德义务外，违规行为可能会扰乱业务，并给我们公司带来合规、监管和声誉风险。

我们采取与供应商、行业同行和合作伙伴、政府组织、教育机构、工会和非政府组织合作的方式开展此类工作。我们的计划相互配合，共同支持我们的业务连续性和供应链的恢复力。



人权

我们通过关键政策、供应商行为准则（COVC）以及基于国际公认劳工标准并遵守当地劳动法的计划，恪守尊重人权并在整个供应链中培养社会对话的承诺。



评估和补救

我们监控工厂是否遵守法律、管理体系、环境、劳工和职业健康与安全（OHS）标准，包括Gap集团COVC和可持续服装联盟（SAC）的希格指数设施环境模块（FEM）。



GAP集团P.A.C.E./RISE计划

我们的Gap集团个人进步与职业发展（PACE）计划为女性和女童提供基本生活技能、技术培训和支持，帮助她们在工作、家庭和社区中取得进步。我们还将P.A.C.E. Workplace整合到名为RISE（重塑行业以支持平等）的更广泛的行业合作中，从而推动合作。通过RISE，工厂女性的赋权计划将在整个服装行业乃至其他领域进一步深入扩展。



能力建设

我们与供应商和利益相关者合作，制定了一系列针对文化的计划，为工厂及其员工提供所需的培训和工具，以提高劳工标准，造福工人，尤其是女性工人。

人权

我们通过评估与补救和能力建设计划，并通过与相关利益相关者进行有意义的互动，恪守尊重人权和在整个供应链中培养社会对话的承诺。

我们的主要人权问题

- 童工与青年工人
- 歧视和骚扰
- 工资和福利
- 消防、建筑和电气安全
- 申诉机制
- 短期合同
- 人口贩卖与强迫劳动
- 工作时长
- 人道待遇
- 结社自由
- 外籍合同工与招聘
- 私自分包

挑战

全球服装供应链中的工人可能会经历不公平或不安全的工作环境。在全球服装工人中，女性占大多数，她们更容易遭受工作场所歧视和经济挑战，还可能面临普遍的性别暴力和骚扰。对于Gap集团而言，人权和劳工问题可能会扰乱我们的供应链。

战略

我们的人权政策、解决关键问题的方法（列于左侧）以及供应商行为准则（COVC）构成了我们整体人权和社会对话战略的基础。它们均基于国际公认的《联合国（UN）商业与人权指导原则》、《联合国全球契约》（UNGC）、经济合作与发展组织（OECD）《跨国企业指南》以及国际劳工组织（ILO）的核心准则公约。我们的政策还考虑了公司开展业务所在的每个国家/地区的当地劳动法。

为了坚持这些政策并改善供应链工作条件，我们主要关注两个方面：

- **控制风险：**我们使用评估和补救计划来监控工厂是否遵守我们的COVC和适用法律，如有任何问题，则与供应商合作进行补救。
- **价值创造：**我们与供应商和主要利益相关者合作，开展一系列能力建设计划，为工厂提供所需的培训和工具，以改善劳工标准，使工人（尤其是女性工人）受益。我们通过深化Gap集团和供应商之间的战略合作伙伴关系来创造商业价值。

参与这些计划并遵守国际劳工标准和法律是与Gap集团开展业务的必要条件。我们通过将COVC评估分数和能力建设计划参与情况纳入供应商记分卡，来激励供应商达标，这将推动我们的采购决策，并使我们能够优先与社会和环境合规性最高的供应商开展业务。

展望未来，我们将在供应链中试用部分工资工具，以帮助我们分析更详细的工资数据。这将成为未来与相关利益相关者合作的关键投入，帮助我们解决供应链中的相关工资问题。

影响

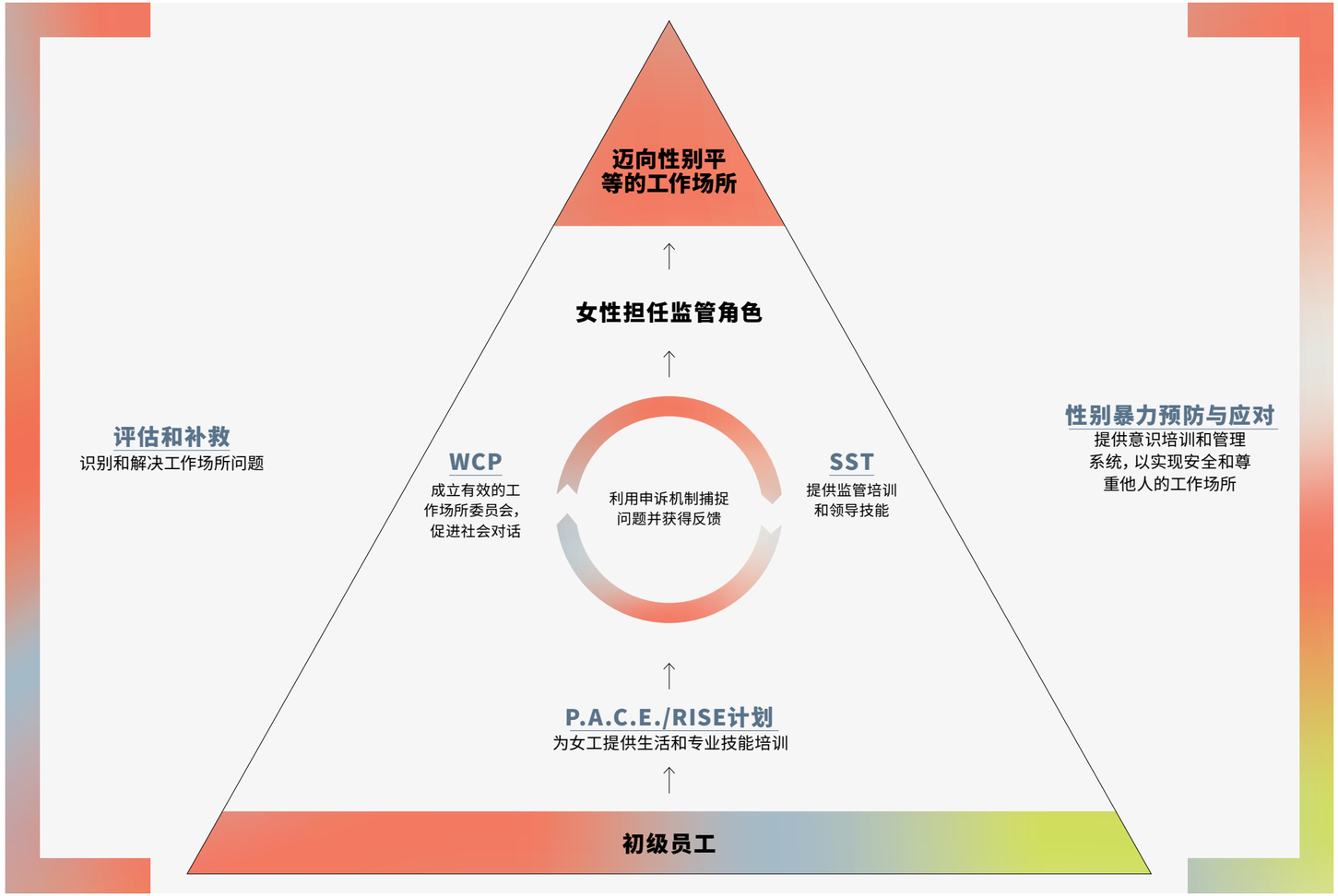
我们通过评估与补救计划主动减少和解决人权问题，以及通过能力建设解决问题的根基，从而努力创建一个生态系统，在保护工人安全和福祉的同时为他们提供个人和职业发展的机会。我们的评估与补救计划的关键要素和成果之一，是让工人和相关利益相关者了解他们工作所在的工厂是如何实施劳动实践的。更重要的是，我们提供能力建设计划的经验告诉我们，当员工获得相关培训和晋升机会时，他们会认为自己更有能力在工厂争取更好的工作条件。对于Gap集团而言，这些计划通过识别和降低风险，帮助我们建立更强大的供应链。

如需详细了解我们的人权政策、管理方法和针对主要人权问题的解决措施，请访问我们的网站。

关爱员工

美国国务院授予Gap集团国务卿负责任的业务运营卓越企业奖（ACE），表彰其在供应链中为促进人权所做的努力。Gap集团因与行业合作伙伴和人权非政府组织合作领导全行业行动而获得认可，尽管面临了当地行业的重重法律挑战，这些行动依然帮助印度南部卡纳塔克邦的工人获得了被拖欠的工资、津贴和欠款。凭借我们的规模和影响力，我们的团队在为工人取得里程碑式的胜利方面发挥了关键作用，不仅是在Gap集团的供应链中，在卡纳塔克邦拥有40多万名员工的更大规模的服装行业也是如此。

创建赋权女性的生态系统



采购实践/BETTER BUYING

跨国公司的采购行为会影响供应链，包括过度加班、与工资和福利相关的问题，以及未经授权分包给工作条件差或不安全的工厂。使用通过Better Buying从我们的供应商那里收集的反馈，我们可以减少这些问题并改进采购决策和实践。Better Buying是一项促进负责任的劳工实践和在供应链中保护人权的倡议。

我们还将可持续性作为供应商记分卡的一部分，而这会影响我们的采购决策。可持续性得分由每个供应商的COVC合规性、希格FEM和P.A.C.E./RISE计划参与情况决定。

通过将采购决策和落实问责与我们的社会可持续发展目标保持一致，我们提高了供应商对国际劳工标准的遵守程度，牛津大学和多伦多大学的研究人员在2019年进行的一项独立研究亦证实了这一点。

2025年目标

100%

占Gap集团业务支出90%[15]的供应商受邀参与Better Buying评估，各品牌的得分相互独立，以打造关于采购实践改进的年度公开报告

进展

100%

占我们业务支出90%的供应商已受邀参与Better Buying评估。我们将继续努力实现关于采购实践改进的年度公开报告

● 正常进行

[15] 我们以前的目标适用于Gap集团所有供应商。2021年，我们修改了目标，使之适用于占业务支出前90%的供应商，从而专注于受我们影响最大的供应商。

评估和补救

我们的评估和补救计划监控我们的工厂是否遵守国际劳工标准和法律、管理系统、以及环境、劳工和职业健康安全标准，包括Gap集团供应商行为准则（COVC）和SAC希格FEM。我们的《供应商可持续性评估手册》概述了我们用于评估和补救劳工和工作条件问题的协议。

挑战

尽管我们的COVC自1996年起实施，但我们将继续与供应商积极合作，解决与工人安全、劳工标准和环境合规相关的违规问题。此外，由于从同一家工厂采购的不同公司的合规流程略有不同，供应商可能会因将时间和资源花费在公司特定的审计和补救计划上而感到“审计疲劳”，而这些时间和资源本可以用来解决根源问题。

战略

我们与供应商密切合作，帮助他们遵守所有适用的法律、环境和劳工标准、职业健康安全要求以及管理体系。我们采用双管齐下的方法，首先从评估开始：

1. 我们进行三种评估：（1）初步评估，用于批准供应商进入我司的供应商池；（2）就我司的COVC进行全面评估，通常每年进行一次，包括访谈、外部观察和文件审查；（3）后续评估，着眼于在初始或全面评估中确定的纠正措施计划的进展情况。

2. 在进行初步评估和全面评估后，我们会根据供应商的绩效为其分配不同颜色的评级：绿色代表违规较少的高绩效工厂；黄色表示平均绩效；红色代表需要解决一个或多个严重问题的工厂。我们的审批流程会阻止红色评级工厂进入我们的采购池，如果工厂或供应商未能解决持续存在的严重违规行为，我们会制定负责任的退出计划并继续监控工厂，以解决停产期间的未决问题。

我们会立即通过以下步骤纠正任何严重问题或指控：（1）将问题的状态通知相关方；（2）评估风险，确定责任方，并进行进一步调查和尽职调查；（3）与投诉人、工厂和供应商、本地和国际利益相关者团体以及从同一工厂采购的其他品牌合作，进行根本原因分析并评估工厂管理系统；（4）要求工厂立即停止与涉嫌违规行为相关的所有行动。

如果问题违反了我们的COVC或人权政策，我们会将调查结果通知各方，并制定纠正措施计划。每家工厂提交的纠正措施计划必须包含针对Gap集团评估报告中指出问题的计划；消除问题根本原因的具体纠正措施；工厂负责人的信息；以及完成每项纠正措施的最后期限。当问题得到解决，并且我们通过评估和补救框架确定已根据我们的COVC和人权政策预期提供了适当的补救措施时，我们认为申诉或投诉已结束。

影响

通过整个供应链的透明度和合作伙伴关系，我们的目标是改善工人福祉、尊重人权、减少环境影响并提高业务绩效，同时帮助我们的供应商及其工厂通过简化的行业工具和流程提高效率。我们的目标是减少审计疲劳带来的挑战和行业重复工作，利用行业倡议和工具，例如社会与劳动融合计划（SLCP）、希格FEM和ILO-IFC Better Work。

作为SLCP的签署方，我们鼓励更广泛地采用SLCP工具，以支持改善全球供应链中的工作条件。该工具有助于评估制造设施的社会和劳工绩效，同时减少行业的重复工作。

2022年进展

到2022年底，74%的供应商被评为绿色，25%被评为黄色，不到1%被评为红色；我们78%的业务支出用于绿色评级工厂，这使我们有望实现到2025年至少80%从绿色评级工厂采购的目标。此外，在2022年初未解决的COVC问题中，有81%的问题在年底前得到了解决。

我们扩大了SLCP在一级供应链和二级战略工厂中的使用。我们还与ILO-IFC Better Work合作，支持其今后使用SLCP工具。这种协调让我们能够分配更多资源用于补救和能力建设。

2022年，12%的评估由Gap集团进行，32%由ILO-IFC Better Work进行，50%由SLCP进行。

2025年目标

80%

的Gap集团采购将分配给获得绿色评级的工厂

进展

78%

的业务支出分配给了获得绿色评级的工厂

● 正常进行

2023/2025年目标

到2023年底，我们100%的一级工厂将参与全行业范围的行动，包括社会劳工整合项目（SLCP）和/或联合国国际劳工组织与世界银行集团成员国际金融公司（ILO-IFC）的Better Work计划；到2025年，100%的二级战略工厂将参与这些行动

进展

99%

的一级工厂参与率

● 正常进行

97%

的二级战略工厂参与率

● 正常进行

计划聚焦

P.A.C.E./RISE计划

2007年，Gap集团率先推出个人进步与职业发展（P.A.C.E.）计划，为女性和女童提供基本生活技能、技术培训和支持，帮助她们在工作、家庭和社区中取得进步。我们还将P.A.C.E. Workplace整合到名为RISE（重塑行业以支持平等）的更广泛的行业合作中，从而推动合作。

2022年目标

100万名

女性和女童通过P.A.C.E./RISE计划受惠

进展

自2007年以来，P.A.C.E./RISE计划已惠及约

130万名

女性和女童

◆ 已实现

2025年目标

100%

的战略工厂都参加P.A.C.E./ RISE计划，投入到赋权女性的工作中来

进展

35%

的战略工厂至少有50%的女性工人参加了P.A.C.E./RISE计划

94%

的战略工厂已将P.A.C.E./RISE制度化，作为其人力资源管理系统的一部分

● 正常进行

挑战

性别不平等是一个持续存在的全球性问题，对女性和女童的影响巨大，包括基于性别的暴力和歧视，以及在权力职位上缺乏代表性和发言权。所有这些因素都给女性造成了工作场所障碍和经济劣势，而女性占服装行业供应链劳动力的绝大多数。这可能在我们的供应链中造成人权和劳工风险，并随后给公司带来声誉和供应链恢复力风险。性别不平等也阻碍了更广泛的经济进步，作为联合国全球契约组织（UNGC）的签署方，我们有责任支持联合国的可持续发展目标，包括关于性别平等的目标5。

战略

我们与当地非政府组织、政府、品牌和学校合作，在全球多个行业和环境中开展P.A.C.E./RISE计划。

P.A.C.E. Workplace/RISE： 2023年，我们会开始将P.A.C.E. Workplace计划过渡到RISE。RISE（前身为Empower@Work）于2019年由Gap集团、BSR（企业社会责任）、HERproject™、CARE International和ILO-IFC Better Work共同创立，旨在推动整个服装行业的合作，简化工厂环境中的多个女性赋权计划，以减少重复、扩大覆盖面和影响力。该组织将通过与当地民间社会组织合作，支持性别平等行动，以改善工作场所系统和实践，并鼓励和影响品牌、采购商、供应商和工人代表的管理层。我们最初的计划与供应商合作，为服装厂的工人提供P.A.C.E./RISE课程，采用培训师主导的模式，提供针对沟通、时间和压力管理、金融知识、女性健康和卫生等主题的定制课程。P.A.C.E. Workplace/RISE通过我们的供应商记分卡整合到我们的供应商可持续发展计划中，向供应商表明该计划是战略重点，也是我们对与他们合作的期望。

P.A.C.E.社区： 2013年，我们通过与政府、教育和其他机构建立战略合作伙伴关系，扩大了P.A.C.E.，以支持我们主要采购地区社区中的女性。2016年，我们推出了针对11至13岁和14至17岁女童的计划，以产生跨代的影响力。我们还为男性和男童开发了一个计划，为他们提供关于金融等主题的现有课程，并增加新课程，帮助他们了解女性和女童的经历，以及男性和男童在实现性别平等方面所扮演的角色。2021年一项分析坦桑尼亚这些计划的全球社区研究报告称，在传统性别规范方面，男性和男童的态度和行为发生了变化，并且在沟通、WASH（水的获取、环境卫生和个人卫生）实践、解决问题、决策制定以及时间和压力管理等多个领域都有所改善。由于性别不平等与水危机等环境问题相互交织，我们创建了WASH课程，从人和人权的角度解决水问题。自2017年以来，我们利用以WASH模块为重点的P.A.C.E.课程来支持女性＋水联盟。

受P.A.C.E启发：Athleta与YWCA（一个在该品牌的目标女性群体中拥有广泛影响力的组织）合作，开展了一项试点计划，以支持无法获得充分资源的女性护理人员进行自我护理，完善她们的福祉。该试点计划支持Athleta赋权女性和女童的使命，有助于品牌对共益企业认证的总体承诺。

P.A.C.E.
Gap Inc.

计划聚焦 - 续

影响

P.A.C.E./RISE计划通过提高参与工厂的效率、生产力、绩效和留任率，使我们的业务受益。2019年在印度进行的一项研究报告称，P.A.C.E./RISE参与者的生产力提高了20%。在**国际女性研究中心（ICRW）**的评估中，P.A.C.E./RISE参与者报告称效率提高，而其他来自工厂的自我报告数据表明，P.A.C.E./RISE参与者的及时工作产出更高，员工离职率更低。

我们的目标是创造一个让女性和女童能够充分发挥经济和社会潜能的世界，从而改善她们的生活质量。这对社会和经济都有好处，因为女性倾向于将更多的收入再投资回家庭和社区。[16]

第三方研究和参与者自我报告的改进情况证明了P.A.C.E./RISE的社会和业务影响力：

2021年P.A.C.E.的**CARE研究**孟加拉国的社区计划发现，参与者在沟通、解决问题、决策制定以及时间和压力管理方面改进了70%至75%。同一项研究发现，与同龄人相比，P.A.C.E.的参与者在生活成就、社区归属感、未来生活安全感和生活水平满意度方面的满意度要高得多。

2021年P.A.C.E.**全球社区研究**坦桑尼亚的社区计划发现，参与者报告称在许多方面都有所改善，包括沟通、WASH实践、问题解决、决策以及时间和压力管理。这个针对男性和女性的计划还帮助参与者解决了家务分工问题，改善了夫妻关系。由于这个针对男性和男童的计划旨在改变延续性别不平等的态度和行为，值得注意的是，男性和女性参与者都表示，传统的性别规范发生了转变。

2022年进展

2021年，我们提前一年实现了目标，即惠及100万直接参与P.A.C.E./RISE的女性和女童。这些参与项目的女性和女童遍布19个国家/地区。

2022年的亮点包括：

- **P.A.C.E. Workplace/RISE：**自我们在供应商记分卡中考量了P.A.C.E./RISE后，参与工厂的业务量从2022年4月的76%增加到2023年1月的86%。
- **P.A.C.E.社区：**通过与印度农村发展部开展合作，我们帮助定制了课程并制作了学生手册。我们还与自雇妇女协会（SEWA）合作，在印度扩展P.A.C.E.社区。继2022年扩展到六个新邦（查谟和克什米尔、喀拉拉邦、曼尼普尔邦、那加兰邦、特伦甘纳邦和特里普拉邦）之后，现在有10个邦提供P.A.C.E.。2023年，我们计划再覆盖三个邦，并新增两个国家/地区（斯里兰卡和尼泊尔）。

在柬埔寨，我们继续与“柬埔寨促进教育行动”建立伙伴关系，迄今已在50所政府学校中纳入了P.A.C.E.教育。我们与印尼CARE合作，完成了将P.A.C.E. 11-13级培训纳入所有初中辅导课程的工作。展望未来，我们将与国际培幼会合作，将针对女童的计划推广到其他政治区和地区。

我们还开展了新的合作，探索新课程，并试行了一个关于环境问题的学习模块，教育人们在社区中倡导回收、清洁水、可再生能源和其他环境实践。我们还在探索社区广播，将其作为与偏远社区分享P.A.C.E.课程的一种方式。随着我们进一步发展P.A.C.E.社区，我们的目标是让这些计划更接近我们的供应链社区，以增加区域影响力。

- **受到P.A.C.E.的启发：**2022年9月，Athleta携手YWCA启动了一项试点计划。它将在旧金山湾区和休斯顿持续到2023年6月。Athleta将对该试点计划进行考量，在2023年扩大最有影响力、最具可行性、成本效益最高的计划，以扩大Athleta的品牌理念和影响力。

P.A.C.E. 社区测试前和测试后分数

从计划开始到结束，沟通知识增加了
74%

从计划开始到结束，执行技能知识增加了
260%

从计划开始到结束，财务知识提高了
52%

重要指标

共有超过
129万
女性和女童受惠

674
家设施参与

133
个供应商

35
个社区合作伙伴

19
个国家/地区

九个月后供应商的投资回报率为
250%

参与P.A.C.E./RISE计划的女性员工离职率为
6%

未参与P.A.C.E./RISE计划的女性员工离职率为
9%

[16] OECD

能力建设

我们的能力建设计划利用不同的机会为工厂员工创造更好的工作环境，重点是保护女性的安全和权利，激发她们的领导力潜能。这些计划为工厂提供了培训主管的有效工具，促进工人与管理层之间进行对话，提供数字工资，并教育所有员工如何预防和解决基于性别的暴力行为。

挑战

工厂评估计划本身并不能解决复杂的工作场所问题，例如工人与管理层的关系、社会对话和基于性别的暴力行为。与这些更复杂的主题相关的问题可能无法通过工厂评估发现，即使发现了这些问题，也很难通过传统的合规方法来解决。

战略

评估工厂和纠正问题构成了我们在供应链中尊重人权这一战略的基础，而我们的六项能力建设计划（工作场所合作计划（WCP）、监管技能培训（SST）、性别暴力（GBV）预防和响应、数字工资、员工敬业度计划（WEP）和P.A.C.E. Workplace/RISE）致力于让供应商更深入地参与进来，为他们提供应对与劳工、人权和性别平等相关的不同挑战所需的工具、培训和资源。

ILO-IFC Better Work之前对于我们WCP、SST和性别暴力预防与应对的制定提供了支持，现在通过Gap集团在2018年帮助建立的Better Work学院帮助实施这些计划。我们还支持供应商实施这些计划，我们的最终使命是培养工厂自行维持这些计划的能力。

影响

我们的计划旨在帮助供应商创造一个公平、赋权的工作环境，帮助其员工（尤其是女性员工）在工作中取得成功。这有助于我们的供应商成为员工首选的工作场所，并通过提高员工忠诚度、减少员工离职率和提高生产力，从而降低成本。从结果上看，员工可以受益于更高的合规性、更低的劳工和人权风险，以及更强大、更有恢复力的供应链。我们还通过运营社会影响力与我们以目标为导向的品牌价值观相一致的计划，获得声誉上的好处。

工作场所合作计划（WCP）

我们于2016年采用WCP，为工厂两方委员会的工人和管理层代表提供培训，以开展建设性对话，建立和谐的劳资关系并促进问题的解决。

尽管工厂车间的工人最容易发现挑战，但他们并不总是有权向管理者提出不满和解决问题的想法，或进行有效沟通。当大多数管理者是男性而大多数工人是女性时，性别动态可能会加剧这一问题。

我们解决这一问题的策略是在我们的战略工厂实施WCP，以提高双方委员会的效率，双方委员会由管理层和生产线员工选出的代表组成。我们的培训课程涵盖各种主题，从工作场所沟通、双方委员会的角色和职责、风险评估、问题解决、健康与安全，到如何尊重和遵守工人在工作中的基本权利的指导（如国际劳工组织核心公约所述）。在一些工厂，我们提供培训培训师的研讨会，以便驻工厂培训师能够继续独立开展WCP。

在计划开始时，我们会进行基线调查，最后会进行结束调查，并举行毕业典礼以表彰参与者。调查数据显示，一旦成立了运作良好的双方委员会，工人们就会感到更有权力提出问题，而这些问题也会更快得到解决。约克大学和Better Work在2019年对计划[18]进行的评估也支持了我们的发现。我们的工厂季度数据收集工具能够衡量企业绩效指标，如旷职、申诉数量和生产力。对于工厂而言，WCP有助于在问题开始影响业务运营之前缓解问题。当工厂可以内部解决问题时，也减少了我们需要通过传统评估和补救流程解决的问题数量。

自2016年以来，WCP已在12个国家/地区的287家工厂实施，31%的战略工厂设立了性别平等委员会。

2025年目标

100%

的战略工厂[17]工人能够通过工作场所代表委员会表达自己的意见

进展

84%

的战略工厂拥有工作场所代表委员会，（定义为满足至少70%的相关Better Work学院社会对话指标（SDI）和最低要求指标（SDI 9、SDI 17和SDI 18））

● 正常进行

[17] “战略工厂”即占我司总业务支出（定义：采购订单主要成本）80%的工厂。
[18] Betterwork.org

督导技能培训（SST）
这项为期三天的培训计划于2018年启动，旨在帮助中层管理人员和主管提高领导技能、建立良好的关系以及更有效地与员工沟通。

如果主管没有接受有关人员管理和领导力的正式培训，可能会导致工作场所面临挑战，例如出现攻击性行为和骚扰、员工士气低落、员工离职率高和员工旷职。这些挑战都可能对整个公司产生不利影响。性别失衡（例如纯男性管理层团队）会进一步阻碍女性的成长和发展。

我们应对这些挑战的策略是为现有和未来的主管提供培训，帮助他们提高倾听、公平、时间管理和解决冲突等软技能的效率。SST还帮助主管了解刻板印象，以便他们认识到自己的偏见并实践更具包容性的管理风格。我们鼓励战略工厂优先考虑将女性纳入SST，以支持我们在管理岗位上实现性别平等的目标。

通过培训，主管们将更加尊重员工，更好地对待员工，并有能力回应员工的申诉，这可以改善工作场所的文化和工作条件。通过观察主管受训前后的生产线数据也显示，培训后的生产效率平均提高了7%。

自2018年以来，SST已在356家工厂推广，共有11800多名主管（47%为女性）和748名潜在主管（52%为女性）接受了Gap集团团队、Better Work或工厂培训师提供的培训。在80家工厂里，至少90%的在职主管都接受过培训。

性别暴力预防与应对
我们于2018年启动了“性别暴力预防与应对”计划，帮助工厂为员工提供年度培训。我们还审查和改进工厂的性别暴力政策和申诉机制，支持解决这一问题的政府政策，并调整我们的培训计划，以符合此类立法。

我们对身体、心理和性骚扰采取零容忍政策。但是，仅仅依靠评估来发现和解决这些挑战是不够的。性别暴力预防与应对培训在提高工厂各级员工（从一线工人到高层管理人员）对这一重要问题的认识方面发挥着核心作用。对于Gap集团而言，这些计划有助于降低供应链中的劳工和人权风险。

我们的策略侧重于三个领域：提高对性别暴力的认识、它发生的原因以及可以采取的行动；投资于预防和解决工作场所的问题；利用我们的预防和响应范围，立即发现、解决和补救问题。

截至2022年底，共有491家设施参与了我们的性别暴力预防和应对计划。



2025年目标

100%
的战略工厂将在主管级别实现性别平等

100%
的工厂将建立性别暴力问题的预防与应对管理系统，并落实相关培训

进展

18%
的全球战略工厂在主管级别实现了性别平等，并且我们全球供应商的战略工厂中有49%的主管为女性

- 正常进行

46%
的工厂建立了预防与应对管理系统，以解决性别暴力问题。79%的工厂拥有有效的申诉机制，用于处理包括性别暴力和骚扰在内的投诉和建议

- 正常进行

数字工资

2017年，我们开始与“联合国优于现金联盟”等合作伙伴合作，帮助我们的一级工厂从现金工资支付方式过渡到数字工资支付系统，包括手机钱包、银行账户和借记卡。

在服装行业，现金工资很常见，这增加了收入丢失或被盗的风险，并使工人难以获得储蓄、信贷和保险等正规金融服务。这一挑战在全球范围内都存在：在发展中国家，近30%的成年人没有银行账户，女性的这一比例更高。[19] 工人对银行系统的了解可能也很有限，对金融服务行业缺乏信任，或识字率较低。

我们的策略是实施数字工资支付系统，以支持金融普惠，提高供应链的透明度和效率，确保工人获得薪酬，并通过安全的储蓄、支出和投资选择来加强他们的财务控制能力。为此，我们消除了实施数字工资的多个障碍，并与个人（通过P.A.C.E./RISE提供金融知识研讨会）、工厂（证明数字工资可以提高效率、减少花在薪资管理上的时间并节省金钱）以及银行和政府（通过解决监管和基础设施限制，创造负担得起且可获得的金融产品和服务）合作。

自2017年以来，我们将提供数字工资支付系统的一级供应商比例从68%提高到了99%。

我们认识到，我们无法单独解决整个银行业生态系统的挑战（例如，一些银行认为向服装行业提供薪资管理服务无利可图），我们与广泛的利益相关者合作，包括非营利组织和其他国际买家，找出可以帮助我们解决工资数字化系统性障碍的解决方案。例如，在埃及、柬埔寨和孟加拉国，我们在初期面临了来自供应商和员工的阻力。在柬埔寨，我们通过与工厂管理者一起举办集群数字工资研讨会，将供应商与已经使用数字工资的人以及当地银行官员聚集在一起，分享实践经验和薪资管理产品选择，从而努力克服了这一问题。

员工敬业度计划（WEP）

WEP于2017年启动，允许员工使用移动技术向管理层直接提供反馈。

工人们通常拥有宝贵的见解，但他们有时会觉得分享并不安全或不方便，这有时会导致工厂安全隐患得不到解决或关系紧张。我们的策略是通过增加WEP工具的使用，使工人和管理人员能够匿名、安全、轻松和高效地提供和接收信息，从而改善工作条件并提高工人的敬业度。多年来，我们了解到WEP成功的因素：该计划在手机使用率较高的地区、在有专职员工响应反馈并制定改进计划的工厂，以及在使用定制内容调整工具或将WEP与微信等流行应用程序集成的工厂中更为有效。当工厂能够自主实施该计划时，他们也更有可能重视和使用该工具，因此我们致力于在工厂管理自己的计划时担任顾问的角色。

截至2022年底，WEP在约40家工厂启动。



▲ 通过WEP，供应链中的工人能随时随地通过移动设备提供反馈。

[19] Worldbank.org

故事

P.A.C.E./RISE故事：时间管理改变生活的力量

Luyen没想到工作会完全改变她的个人生活。很多工厂都为工人提供了机会，但她说命运将她带到了Yakjin Vietnam Co., Ltd.的叠衣部，在那里，她加入了P.A.C.E./RISE计划。除了学习沟通和解决问题等工作技能外，她还学习了时间管理，而这个技能改变了她。

在加入P.A.C.E./RISE之前，Luyen和同样在外工作的丈夫几乎没有时间陪伴他们7岁的儿子和3岁的女儿。虽然白天请了保姆，但当Luyen从工厂回来时，她已经筋疲力尽了，还得做家务。“我无法保持冷静。”她回忆道。每天的辛苦（比如孩子生病，晚上需要照顾）导致了婚姻关系紧张。她担心自己可能不得不辞职。

但在参加了P.A.C.E./RISE之后，她在家里运用了新的时间管理技能。她说：“我制定了一个日常时间表，这样工作就不再混乱，我有更多的时间照顾孩子，教他们学习，带他们出去玩。我意识到我的家庭生活变得更加幸福，充满了更多的笑声，压力和疲劳也减少了。”

WCP故事：使用更好的沟通方式修复工厂泄漏

秀恩（谐音）是中国工厂的一名缝纫工，与组长谈论工作中的问题时，她总是感到有些不自在。之后，她通过工厂的WCP计划学习了一种新的沟通方式。

一天，她运用这一技巧告诉经理，她的工作地点附近发生了泄漏事件。她的上司当天就解决了问题。她说：“我认为及时有效的沟通非常重要，这给每个人都带来了方便。” 现在，她是同事们高效沟通的榜样，也很乐于向管理层提出问题。



▲ 戴着深蓝色面具的莫秀恩（谐音）和她的队友。（广州JF为Gap集团拍摄）

SST故事：柔和的管理风格可以提高生产力

Thi Tuoi在越南工厂工作了12年，之后成为了缝纫线的负责人。她有很强的技术能力，但还没有学会如何管理员工，她生产线上的30名工人都很害怕她强硬的领导风格。工人士气低落，因此生产线的生产力也很低。2021年，她的生产线平均产出为50%至60%。

同年12月，Thi Tuoi参加了SST培训，学习了如何改进管理方法。她学会了倾听、设定目标、制定工作计划，并主动询问生产线员工是否需要帮助。如今，她变得更尊重他人，也更受人尊敬，到2022年1月，她的生产线生产力达到了80-90%。



人权案例研究：GAP集团在泰米尔纳德邦扩大性别暴力预防计划

2022年，Gap集团与泰米尔纳德邦纺织和普通工人工会（TTCU）、亚洲基本工资联盟（AFWA）、全球劳工正义-国际劳工权利论坛（GLJ-IRLF）以及其他全球服装品牌签署了为期三年的协议，共同开发一项新计划，以帮助预防和补救Natchi Apparel的性别暴力和骚扰问题（GBVH）。Natchi Apparel是由Eastman Exports公司在印度经营的一家工厂和纺纱厂。这项工作的基础是Gap集团在其供应链中对性别暴力和骚扰预防计划的财务支持，以及利用公司的行业合作伙伴关系和商业杠杆来激励诚信绩效的承诺。

参与该协议的组织将为员工提供定期的性别暴力和骚扰培训，并建立一个新的申诉流程，由独立专家调查问题。工人将担任完成培训的同伴教育者和工作场所监督员，以识别和报告性别暴力和骚扰事件。该计划预计将在第一年惠及纺纱厂和缝纫工厂的5000名工人。

该协议是Gap集团在其供应链中赋权和尊重工人权利战略中的延伸部分，也是对服装工人Jeyasre Kathrivel离去的纪念，他曾是TTCU的成员，也是Natchi Apparel的员工。Gap集团未从Natchi Apparel采购过产品，但与其母公司Eastman Exports旗下的其他工厂有联系。

Gap集团通过性别暴力预防与应对计划与供应商合作，建立意识、加强政策、改善申诉机制。我们的目标是确保到2025年，所有工厂都落实了性别暴力和骚扰培训、预防和响应系统。我们批准的大多数工厂都在其经营所在国家/地区与ILO Better Work合作，开展关于性别暴力和骚扰的管理人员培训。

本章节内容

人才招聘机会
This Way ONward
故事
人才发展
员工敬业度和企业捐赠

创造机会

我们利用资产和业务规模，为关注的社区提供经济流动性。我们通过开展各类计划与合作，为不同性别、种族、国籍、语言和年龄等代表性不足的人才敞开大门。除了培养技能，我们的目标是为每个与我们业务互动的人创造一种归属感。

我们的重要议题

健康与安全
吸引人才和发展劳动力
多元化、公平、包容和归属感
社区互动

来自代表性不足的社区的人们往往获得的机会有限，尤其是工作机会。这限制了商业、经济和社会的发展。

我们的目标是帮助更多的人发挥潜能，为公司的增长和成功做好准备，并通过在四个领域采取战略方针，促进更可持续的经济，为所有人创造机会。



人才招聘机会

我们促进就业机会和职业发展，继续开展数十年来与机会青年[20]的合作，并正在扩大与难民、英语学习者（ELL）和受司法系统影响的人的合作。这能够支持这些群体的经济流动性，并帮助我们开发新的人才管道，以填补关键的一线工作岗位。



THIS WAY ONWARD

This Way ONward为年轻人提供个性化的就业培训，尤其是来自非裔和拉丁裔社区的年轻人。This Way ONward通过一对一的导师指导、辅导和在职技能培养，帮助提供有意义的就业体验，促使年轻人发展他们可以傍身的技能。



人才发展

通过人才发展计划，我们旨在建立工作场所公平，提供学习和发展机会以及有保障的福利，在灵活的工作环境中满足员工不断发展的需求。



员工敬业度和企业捐赠

我们的目标是通过在关键的社会和环境问题上有所作为，改善员工、顾客和我们所触及的社区的生活，成为一股向善的力量。

[20] 机会青年是指年龄在16至24岁之间、没有上学和工作的年轻人。这一发展时期，也称为成年初显期，通过对独立性和生活机会的探索，能发挥个人成长的巨大潜力。

人才招聘机会

我们的人才招聘机会计划始于2007年的早期职业人才计划This Way ONward，致力于帮助弱势群体获得工作机会和晋升机会。通过支持机会青年并将我们的覆盖范围扩大到难民、英语学习者（ELL）以及受司法系统影响的群体，Gap集团从新人才招募中获益，并在其店铺和大仓填补了重要的一线岗位。

挑战

我们的人才招聘机会计划的目标群体面临着就业和经济流动性方面的重大障碍，其中包括某些工作的学位要求、种族主义和歧视等系统性因素；交通工具的获取；有限的英语语言技能；对美国工作文化、流程和网络的了解不足等等。

超过1200万美国成年人的英语水平有限（其中大多数人为西班牙语母语者）[21]，而这可能会造成就业障碍。[22] 自2021年以来，美国经历了大量难民涌入，其中包括来自阿富汗和乌克兰的难民。[23]多达1亿美国人（其中很大一部分来自非裔和拉丁裔社区）有犯罪记录。[24]这些人很少能在就业中获得公平的机会，面临着雇主激进的背景调查、偏见和歧视、缺乏工作申请规则和现代工作技术相关知识等障碍。

作为一家企业，我们面临着竞争激烈的招聘市场和有限的人才储备。由于线上销售的增加以及大仓员工离职率上升，我们的大仓对劳动力的需求很高。通过战略性地解决在劳动力发展体系中被边缘化的人在找工作时面临的障碍，我们创造机会，挖掘这些人群，满足我们的人才需求。

战略

作为一家主要雇主，工作岗位是我们最大的企业资产之一，我们的人才招聘机会计划策略是利用自身的业务规模和影响力，为代表性不足的社区扩大经济流动性。为此，我们提供：

- **入场渠道：**我们建立了强大的本地招聘渠道，同时消除就业障碍。
- **晋升渠道：**我们定义清晰、透明和公平的晋升途径。
- **开放渠道：**我们以身作则，影响其他雇主，为经济流动性创造窗口。

尽管仍处于早期阶段，但我们认为，“人才招聘机会”将成为我们大仓劳动力模型的关键战略。虽然我们的目标是扩大计划，但我们会在特定的校园开始小规模的招聘和晋升实践。我们以人为本的方法优先考虑社会影响力以及与组织、合作伙伴和其他雇主建立有意义的合作关系。

影响

通过创造平等的就业机会和晋升机会，我们可以更好地获得多元化、有才能且忠诚的员工队伍，这也反映了我们顾客的多样性。这些计划通过强大的人才储备提高了我们的招聘率、减少了员工离职率、建立了人才凝聚力和忠诚度，并支持我们实现**平等与包容**承诺。这些计划推动的经济流动性也有助于建立一个由具有可自由支配收入的未来顾客组成的社区。在社会层面，这些计划以不同的方式帮助这些人群，[24]减少受司法系统影响的群体的再犯罪率，帮助难民与他们的新家园产生更紧密的联系，[25]并增加所有群体的经济流动性。

我们的大仓试点计划表明，这些新员工的受雇时长是同龄人的四倍，这表明计划有可能产生积极的社会影响，并解决我们企业的劳动力需求。

2022年进展

2021年，我们开始将人才招聘机会计划扩展到This Way ONward以外的范围，以覆盖更多弱势群体，并支持我们大仓的招聘需求。2022年，我们增强和扩展了这些计划。与新的社区和国家合作伙伴合作对我们的成功至关重要，因为这样可以帮助我们发现和招聘人才，支持新员工的独特需求，并针对这些群体留任工作的两个最大障碍开发解决方案：交通工具的获取和语言障碍。合作伙伴还就如何调整我们的招聘、入职流程提供了建议，并制定了包容性的培训。

在纽约菲什基尔开展西班牙语试点：2021年，我们在纽约菲什基尔的大仓启动了一项试点，通过翻译招聘和入职面料并为新员工提供西班牙语入职培训，为西班牙语群体建立渠道。我们还将西班牙语员工与双语经理匹配。

自2021年以来，该计划共招聘了246名新员工，留任率为77%（其他新员工的留任率为46%）。

展望未来，我们打算将这一计划扩大到更多大仓，运用社区外展方面的经验教训，探索如何通过语言课程和量身定制的培训提供更多支持，以促进内部晋升。

俄亥俄州格罗夫波特的难民就业：在2021年加入难民帐篷联盟后，[26、27]我们在2022年9月进一步扩大了合作伙伴关系，连同其他13家公司一起承诺到2025年雇用2275名难民。我们与哥伦布犹太家庭服务中心开展合作，确定103名难民并将他们安置在俄亥俄州格罗夫波特大仓，这一合作是这项承诺的基石。除了帮助招聘外，犹太家庭服务中心还提供翻译服务、文化敏感性培训以及如何解决交通等问题的咨询来支持我们的计划。我们还加入了**Welcome.US** CEO委员会，以扩大我们对难民社区的支持和承诺，特别是提供有关就业和培训工作组的主题专业知识，这将使我们能够在未来大大增加难民就业。

公平就业机会：2022年，我们与Honest Jobs合作，在我们的四个大仓雇佣了24名受到司法系统影响的人员，并且我们将在2023年进一步扩大此合作伙伴关系。我们还继续参与了第二次机会商业联盟，并支持Ban the Box活动，该活动鼓励公司取消对雇用受司法影响的群体的限制。通过建立公平的招聘制度，消除歧视性障碍，更多公司可以为那些被忽视的公平机会求职者群体敞开大门。展望未来，我们计划为Gap集团制定战略，使其成为这一群体的首选雇主。

21 **美国人口调查局**
22 **AmericanProgress.org**
23 **美国国务院**
24 **量刑项目**
25 **美国商会**
26 **Tent.org**
27 **Tent.org**

计划聚焦

THIS WAY ONWARD

2007年，我们率先推出了This Way ONward，这是我们屡获殊荣的原创人才招聘机会计划。This Way ONward的使命是解决就业的系统性障碍，释放16至24岁之间未被充分代表的早期职业人才的潜力，重点关注非裔和拉丁裔青年。

This Way ONward由Old Navy的想象使命基金提供支持，为我们的Old Navy店铺提供了宝贵的人才库。通过与美国和加拿大各地社区组织的长期合作伙伴关系，This Way ONward已为超过15000名参与者提供了技能培训、指导和工作经验，为年轻人找到第一份工作、获得更有保障的未来提供了一个跳板。

挑战

我们的下一代非裔和拉丁裔管理者正在崭露头角。与此同时，日益加剧的不平等和阻碍经济流动的障碍[28]使得来自弱势群体的年轻人很难找到工作。[29]如今，多达80%的工作都是通过人际关系网来填补的，[30]这使得获得社交资本的机会有限的年轻人处于不利地位。依靠传统的招聘方式，像Gap集团这样的公司可能无法接触到未来劳动力的这一关键人群。

不仅第一份工作难找，而且许多入门级工作也没有提供职业发展和晋升的机会或明确的途径[31]，这阻碍了年轻人的经济流动，让他们更有可能离职。这影响了零售业的劳动力市场：工人离职率较高，[32]导致不稳定和人员更替成本上升。

战略

This Way ONward的策略与Gap集团的人才招聘机会方法一致：我们通过与社区组织合作，建立强大的本地招聘渠道，促进**入场渠道**；通过为晋升做准备，包括职业发展和全方位支持，促进**晋升渠道**；通过Gap集团提供领导榜样，影响其他雇主创造经济流动的途径，促进**开放渠道**。



2025年目标

每年从This Way ONward
录用**5%**
的Old Navy初级店员

通过This Way ONward
惠及**20000**
名 青年

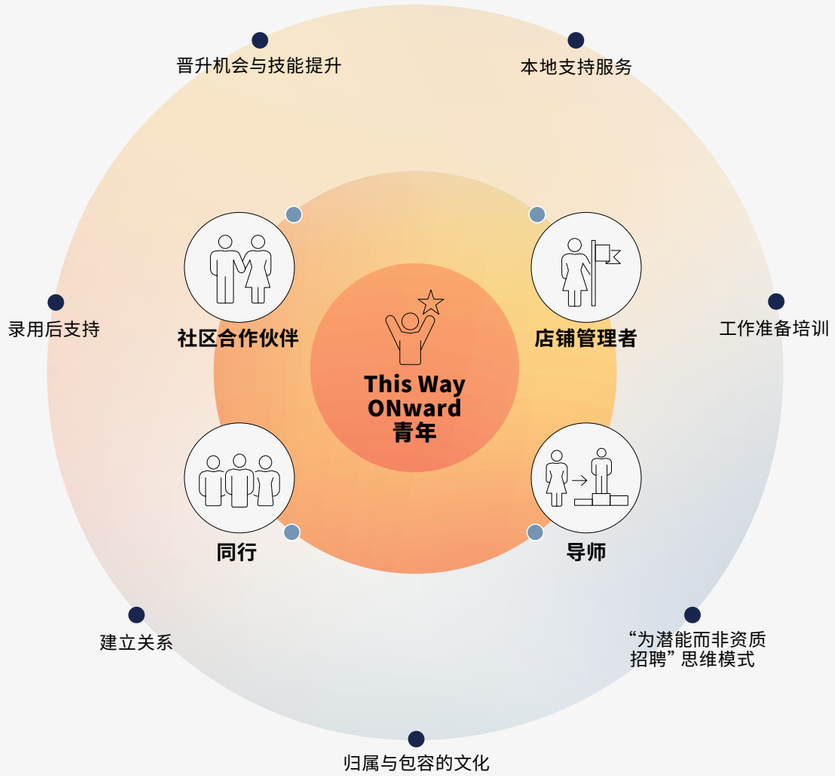
进展

4%
的Old Navy初级店员通过This Way ONward录用
● 正常进行

15000+
名青年自2007年启动该计划以来参与其中
● 正常进行

28 国民经济调查局
29 JFF
30 JFF
31 麦肯锡咨询公司
32 麦肯锡咨询公司

THIS WAY ONWARD通过强大的支持网络和资源网络，为我们下一代管理者释放职业潜力。



影响

This Way ONward为我们的业务目标提供支持。75%的毕业生被认定为有色人种，在这种情况下，我们正在构建人才储备，为业务带来多元化的视角和代表性，提高运营中的创造力和联系。通过与当地社区组织建立可信赖的伙伴关系，This Way ONward帮助在Old Navy店铺与其所服务的社区之间建立联系并深化关系。最后，This Way ONward为Gap集团提供了经济利益，包括通过降低员工离职率成本和带来税收优惠（如工作机会税收抵免（WOTC）），使Old Navy在一年内总体上实现了130%的This Way ONward 投资回报率[33]。

根据我们的第三方评估合作伙伴的调查，This Way ONward始终如一地展示了社会和商业效益。超过一半的受访者表示对在Old Navy或Gap集团寻求发展和晋升机会有直接兴趣，这代表着一个充满希望的内部人才库。这部分员工在工作岗位上的留任时长是同龄人的两倍，凝聚力得分也更高。

2022年，This Way ONward参与者确认的结果与此前的评估一致：

- **81%**的员工表示他们在Old Navy有归属感，这要归功于与管理者和同事建立的有意义的关系，以及Old Navy提供的包容和支持性环境
- **80%**的员工表示工作技能有所提高
- **76%**的员工认为他们清楚地了解如何在Old Navy和/或Gap集团晋升
- **69%**的员工表示软技能有所提升
- **63%**的员工表示信心增强

2022年进展

入场渠道： 2022年，This Way ONward与17个地方和国家社区组织合作，为美国和加拿大的4400名青年打造了**入场渠道**，其中包括Old Navy的1630名初级员工。受访者表示，想要在Old Navy工作的主要原因是为未来培养技能（73%）和赚钱（70%）。This Way ONward为参与者提供技能和职业发展、带薪就业和工作经验，此外还有来自同行、店铺管理者和社区合作伙伴教练的支持网络。

为了表彰我们的合作伙伴关系，**美国男孩女孩俱乐部的年度重点会议强调了This Way ONward**，青少年参与者有机会从Old Navy的管理者那里了解更多关于该计划的信息，并在活动的招聘会上参观Old Navy的招聘展位。

晋升渠道： 以我们与CoLabL开展的基础工作为基础，我们与**“未来工作”（JFF）**合作，完善**晋升渠道**战略，重新设想雇主在促进一线人才的包容性经济进步方面的角色和责任，重点是支持非裔和拉丁裔青年塑造他们自己的职业旅程。通过与**CoLabL**合作，我们继续测试和完善毕业生的职业发展和晋升计划，扩大毕业生的凝聚力、支持、网络和技能，以加速他们的成长。作为这项工作的一部分，我们推出了一系列培训，帮助店铺管理者留任和晋升毕业生。我们还为新一批This Way ONward毕业生提供了讲述个人故事的指导，释放他们叙事的力量和影响。

开放渠道： 我们还加入了**JFF行动协作网络**，以分享见解和最佳实践，并鼓励行业同行支持机会青年和公平的经济发展。最后，我们与**美国零售联合会基金会**建立了合作伙伴关系，将This Way ONward的影响力扩大到了美国各地的110个新培训合作伙伴。

[33] 于2018年衡量。

故事

THIS WAY ONWARD:

构建未来的跳板

16岁时，Kyle Persaud和母亲离开了圭亚那，搬到了纽约的布朗克斯。Kyle虽然害羞内向，但很有干劲。他的母亲在福特汉姆大学的一家咖啡馆工作，为了在一个陌生的国家独自抚养他，她牺牲了很多，他想让母亲感到骄傲。他努力工作以适应纽约的快节奏，尝试“为自己和母亲去学习”，这样他就可以像母亲支持自己一样地去支持母亲。



▲ KYLE PERSAUD

在高中三年级时，Kyle了解到This Way ONward计划，并决定报名参加。他想挑战自我，而在零售业工作将让他不得不突破自我。这也是他在美国第一份真正的工作，在这个机会中，他可以去了解在美国工作的体验，并与不同背景的人建立关系。

培训计划结束后，他被哈莱姆区第125街的Old Navy聘用。起初，每周都是一个挑战，但渐渐地，这项工作变得很自然。Kyle回忆道：“我踏实学习，每当收到反馈意见时，我都会把它当作改进的动力。随着时间的推移，我学会了如何变得更外向，如何与人交谈。” 现在，Kyle说道：“我很喜欢交谈。我变得活泼开朗，能为店铺营造积极的氛围。”

如今，Kyle依然在那家Old Navy店铺工作，他已晋升为高级主管，负责顾客运营。2022年秋季，在参与This Way ONward毕业生发展计划后，他受邀出任店铺的代理副店长。他的胭腆已被自信所取代。他反映道：“我现在职位更高了，但我仍然可以做我自己。担任管理职位并激励他人——这就是我的目标。”

Kyle还担任了店铺的**社区志愿者活动领导人**，在男孩女孩俱乐部为This Way ONward的新参与者进行演讲。他给新人的建议就是他当初给自己的建议：勇敢踏出这一步，参加这个项目。“这是建立职业生涯和走向未来的跳板，”他告诉他们。“请记住，你的未来取决于你想要的是什么。你可以掌控自己的未来。”

通过HONEST JOBS寻找工作并独立

“我想告诉雇主们，想象一下如果是你，或者是你的兄弟，你的母亲，你的儿子，你的表亲，或者是你的家庭成员，他们失业了，并且需要帮助。

当你能够帮助他们时，你希望的是他们自给自足，重新站起来。所以只需要设身处地地为他们着想。事业连带的耻辱感本身已经够糟糕了。还有很多愿意努力工作的人刚刚出狱，他们真的很想拥有工作的机会。给他们一次机会吧。试一试！”

Willie Hudson从17岁起被监禁了14年。
*他通过我们与**Honest Jobs**的合作在Gap集团大仓找到了一份商品处理员的工作。*

观看Willie的完整采访

为西班牙语母语人士创造更有吸引力的环境

“一切都很顺利。它不再是一个试点；而是一个计划。我们将继续在此基础上进行建设，并可能将其扩展到其他大仓。

从头到尾，我们确保一切内容都100%以西班牙语提供。我们开始向公众明确表示，‘如果西班牙语是你的第一语言，英语是你的第二语言，我们会录用你’。”

Richard Nunez，
纽约菲什基尔大仓营运经理

观看Richard的完整采访

人才发展

在Gap集团，我们以人为本，因为敬业的员工更高效、更快乐、更忠诚。

通过人才发展计划，我们旨在建立工作场所公平，为所有员工提供学习和发展机会，并确保在灵活的工作环境中满足不断变化的需求。

我们还整合了强大的人才留任计划，帮助我们的公司在竞争日益激烈的人才市场中保持首选雇主的地位。

平等

Gap集团是一名机会平等雇主，致力于招聘、雇用、培训和提升各种背景的合格人才，在做出决策时不考虑任何受保护的身份。我们致力于创造一个没有骚扰和歧视的工作场所。

同工同酬： Gap集团在全球范围内以完全一比一的方式，向女性和男性支付同工同酬。2014年，Gap集团成为第一家宣布同工同酬的*财富500*强公司，自那时以来，我们一直在聘请领先的第三方公司进行内部薪酬平等审查。

学习与发展

我们对关注重点实行分层，满足个人员工和管理者在不同职业生涯旅程中的独特需求：

- **零售学院**结合了课堂课程、轮岗培训、业务模拟以及可持续发展课程。这是一套全面的计划，旨在帮助新员工入职、培养早期人才，并为产品、技术和数字团队提供职能和技术培训。
- **轮换管理计划（RMP）**支持新兴和多元化人才成为未来公司各品牌和产品职能部门的管理者，包括ESG入门课程。这一学徒计划也为Gap集团提供多元化的人才储备。

2022年RMP小组的参与者中有68%是有色人种，81%是女性。

- **Gap Tech轮岗计划（GRP）**是我们于2022年推出的为期18个月的全新早期人才计划。它旨在培养全面、高绩效、全栈的工程师管理者，他们采用DevSecOps模型来驱动过程、价值和速度。

2022年GRP小组的参与者中有81%是有色人种，40%是女性。

- **领导力素质计划**为新任中层管理者提供培训课程。
- **中层管理者培训**通过多种方式为中层管理人员担任高级管理角色做好准备，包括一对一的培训。
- **从店铺到总部**为店员提供了向总部初级职位过渡的机会。
- **卓越管理者**旨在培养管理者的沟通能力，从一年两次的卓越管理者调查中获得反馈，并持续改进。
- **包容与公平培训**帮助员工建立包容的习惯和实践。我们提供种族平等和无意识偏见的必修培训、员工入职培训和新的管理者研讨会、包容性设计课程和专注于跨文化指导的Be One. Get One.指导计划。
- **可持续发展产品声明培训：**我们的全球可持续发展团队于2022年开发了面向所有员工的线上培训，其中400多名员工已完成培训。

我们还使用GPS（目标、绩效、成功）系统来确保所有全职员工都能获得年度绩效评估和季度反馈。GPS流程从设定目标开始，然后进入绩效讨论，最后进行成果评估，根据该财年确定每位员工的绩效奖励。我们的ESG目标可以嵌入到员工的目标计划中，奖金将根据个人绩效以及公司财务绩效进行分配。

为了了解员工的想法，我们对具有代表性的员工样本进行了满意度调查，旨在让员工每季度参与一次调查。

2022年，参与我司调查的员工中有93%对“我为能在这里工作感到自豪”这一问题回答为“是”，表示了满意。

2022年，作为我们员工留任战略的一部分，我们推出了新的奖项，以表彰那些坚持绩效、创造力、目标和创新价值观并帮助我们公司取得成功的员工：

- **Donald G. Fisher卓越店铺奖：**授予最能体现Gap集团联合创始人Donald G. Fisher为顾客创造卓越店铺体验和交付业务成果之热忱的店长。
- **Doris Fisher践行目标奖：**授予来自中心、区域职位或大仓且体现了联合创始人Doris Fisher的包容和行善精神的员工。
- **Gap集团颠覆性创新奖：**授予中心、高层或大仓之一、创造的新产品或流程能够带来颠覆性的业务影响力的员工。
- **Robert J. Fisher卓越创意奖：**授予来自Gap集团创意社区、通过大胆的工作为创造性创新铺平了道路的员工。

福利和工作与生活的融合

我们的财务激励、健康、福祉和休假福利可帮助员工充分享受他们的职业和个人生活。我们的策略旨在：

- **现代化：**确保我们提供市场普遍和相关的福利，以最佳效果吸引和留任员工，同时拥有引领市场的精选计划以获得竞争优势。这些计划是为提高投资回报率而精心挑选的。
- **具有包容性：**消除福利计划中的意外障碍，并不断为所有员工（包括兼职员工）扩大全面福利计划的覆盖面。

为了支持员工的财务幸福感，帮助他们为未来建立坚实的财务基础，我们提供以下计划和福利：

- **GapShare 401（k）退休计划：**我们通过该计划帮助员工建立长期财富，该计划将员工的贡献逐美元匹配，最高可达基本工资的4%，如果是全职员工或达到最低服务时间，即可立即实现100%的退休金兑现。
- **员工股票购买计划（ESPP）：**该计划允许所有员工每季度以15%的折扣购买Gap集团的股票。
- **员工商品折扣计划：**该计划为所有美国员工提供Gap、Banana Republic、Old Navy和Athleta店内正价商品最高五折的折扣。
- **教育：**为实现继续教育，我们为全职员工提供学费报销和免学费的高等教育选择，并为所有员工提供二次学生贷款的资源。
- **通勤福利：**在WageWorks的管理下，我们的员工可以自动从税前工资中扣除符合条件的通勤费用，从而节约开支。
- **Ayco财务咨询：**如果我们的全职员工正在寻找财务规划、投资管理和家庭办公室服务，可以通过数字和电话财务指导与Ayco合作。
- **财务风险保障：**我们为所有全职员工提供由公司支付的人寿和伤残保险。
- **法律服务计划：**为了应对未知的情况，我们的全职员工只需支付象征性的费用，即可无限制获得法律顾问网络的服务。

健康、福祉和休假福利：

- **健康与福祉：**我们为全职员工提供全面的医疗、牙科和视力保障，通过EAP提供免费心理健康资源，并提供精选健身/冥想课程。
- **休假和弹性工作：**
  - > **带薪休假（PTO）：**我们为全职员工提供PTO（包括病假），PTO随着晋升和资历而增加，从20天到30天不等。
  - > **育儿假：**我们为美国员工提供12周的带薪育儿假（六周全薪，六周半薪）。此假期适用于工作满六个月的全职员工，以及在育儿假前六个月每周至少工作24小时的兼职员工。
  - > **领养援助和代孕支持：**为了帮助员工领养孩子或通过代孕组建家庭，Gap集团为全职员工提供领养/代孕援助报销计划，为18岁以下儿童的公共、私人或跨国领养，或通过代孕组建家庭的高额费用提供经济支持。
  - > **逐步加入/逐步退出：**符合条件的员工可以在育儿假或探亲假之前、期间或之后暂时减少工作时间。
- **看护人员协助：**美国的全职和兼职员工可以在线访问儿童、老人和宠物护理资源。所有美国员工还受益于后备托儿服务和全国托儿中心的优先使用权。我们通过Bright Horizon为员工及其家人提供轻松的护理提供者服务，并提供机会加入家属（日间）护理灵活开支账户（FSA），以节省免税资金来支付儿童或成人亲属所需的费用。
- **排班与工资：**Gap集团提供能够反映每个当地市场劳动力成本且具有竞争力的工资，并且遵守所有薪酬透明法律，按照要求公布或披露员工的薪酬范围和福利。我们每年积极对薪酬区间进行基准测试和调整，以确保保持竞争力，并建立了一个内部审查薪酬公平的模型，同时定期与外部顾问验证我们的成果。我们已采取措施改善排班实践，包括取消随叫随到的排班，并至少提前10-14天通知员工排班情况。

了解更多
> Gap集团福利

职业健康和安全（OHS）

我们按照国家和州级OSHA标准运营，致力于消除风险、实施健全的工程控制并倡导健康和安全，以在我们的全球运营中使用综合方法预防和及时解决伤害：

- **危害识别、预防和意识：**我们在店铺和仓库的设计和布局以及视需要在合同中纳入了安全标准，以限制与供应商和承包商服务和项目相关的风险和责任。我们对员工进行安全工作实践培训，他们通过符合行业和OHS标准的在职培训计划获得程序性知识。
- **评估与审计：**Gap集团的内部安全和理赔团队分析风险，与运营管理者合作，根据新出现的事件趋势调整业务实践。我们的独立内部审计部门完成对全球大仓和店铺的审核，以衡量程序合规性。在审计过程中，我们向业务合作伙伴提出问题、倾听和征求反馈，以了解他们的需求。我们还聘请独立的第三方公司进行运营审计，并调查我们的大仓、公司办公室和数据中心，以了解改进方法。
- **事件响应和监督：**管理者和员工有责任在事件发生后遵循我们的调查和报告流程。我们分析来自集中式在线报告和管理系统的所有信息，以评估风险并制定预防措施。店铺合规审计团队定期向董事会审计和财务委员会提供最新情况（包括安全控制成果）。

员工敬业度和企业捐赠

为了实现最佳运营，我们希望从有能力做到最好的社区中采购、招聘和销售。

作为一家具有社区影响力的公司，我们利用企业捐赠和员工敬业度计划，为世界创造一股向善的力量。我们的目标是在关键的社会和环境问题上有所作为，改善员工、顾客和我们所触及的社区的生活。

2022年，39%的员工志愿服务了25万小时。Gap集团还匹配了超过3300项员工捐款，捐款总额超过100万美元。

2022年，我们的企业捐赠总额为2690万美元，其中包括Gap集团现金和实物捐赠，以及Gap基金会现金捐赠。我们的实物捐赠总计超过49万件，价值1460万美元。

员工敬业度

我们为员工提供相互学习和交流以及参与当地社区的机会，并支持解决一系列社会和环境问题，这些问题对他们和Gap而言都很有意义。我们的店铺遍布北美，具有独特的优势，可以接触到全国各地的当地社区。我们鼓励员工参与公司、品牌和员工主导的活动，包括参加筹募基金活动和志愿服务机会等等。

我们鼓励凝聚力的策略包括：

- **社区志愿者活动领导人计划：**社区领导人团结团队，无论是通过参与公司范围的倡议，还是与当地非营利组织合作，以发挥员工的才能和技能。
- **Take Five志愿活动：**我们鼓励豁免员工每月志愿“工作”五小时，使我们的员工能够以最适合他们的方式支持他们关心的事业。
- **店铺团队拨款计划：**店铺或大仓团队每志愿支持符合条件的组织25小时，就可以为社区组织申请250美元的补助。
- **时间金钱拨款：**员工在一个日历年内每为符合条件的非营利组织志愿服务15个小时，我们就会向该组织捐赠150美元。

2022年，员工参与了各种不同的活动，以回馈和支持社区：

- **志愿者集结会和Doris服务日：**我们通过志愿者集结会向联合创始人Doris Fisher及其影响力致敬。志愿者集结会是一项年度计划，各地区、区域以及来自Gap集团总部的各团队通过各种志愿者活动进行竞争，以实现最高员工参与度。2022年，全球超过10500名员工参与其中。
- **为水行走：**每年3月的世界水日，我们的员工都会致力于科普教育并筹集资金，以解决全球女性在获取水资源方面面临的挑战。我们在世界各地的数千名员工完成了1.2英里的步行，这是世界各地女性每天步行取水的平均距离。2022年，有近8000名员工参与其中，Gap基金会向WaterAid捐款12000美元（达到了我们的最高捐赠额度）。
- **Gap集团奉献计划：**我们每年节日期间都会回馈社区，在这项传统中，团队与当地组织合作，为那些没有礼物或必需品的人提供礼物或必需品。此外，员工志愿者团队每支持“Gap集团奉献计划”10个小时，我们就会向他们指定的社区组织捐赠100美元。
- **“动员投票”明信片：**通过与Rock the Vote合作，我们在旧金山和纽约的公司办公室设立了站点，供员工写明信片，鼓励公民在美国选举中投票。我们总共向摇摆州的年轻选民邮寄了700多张明信片。
- **地球日：**我们发起了地球日活动，鼓励员工更多地了解Gap集团如何保护环境，并赞扬全球员工的日常环保实践。通过这项活动，我们收集了员工的不同想法，将更多可持续实践融入他们的生活、工作和旅行中，118人分享了他们对地球日的承诺。

企业捐赠

我们很清楚，仅凭自己无法解决大规模问题，因此我们与非营利组织和其他资助者合作，整合资源，并投资于能够在Gap集团的三大可持续发展支柱中促进系统层面变革的举措：赋权女性、创造机会和回馈社区。这为我们的社会经营提供了支持，并加强了我们与员工、顾客和社区的联系。

2022年，我们的企业捐赠总额为2690万美元，其中包括Gap集团现金和实物捐赠，以及Gap基金会现金捐赠。我们在2022年的捐赠包括：

- **员工捐赠：**我们为符合条件的员工提供财务慈善捐赠、志愿服务和非营利性董事会服务，兼职员工每年最高可达1000美元，全职员工每年最高可达15000美元。
- **为难民捐赠服装：**我们向GiveBackBox和美国捐赠了价值超过150万美元的服装，供联合国难民署帮助乌克兰难民。[34]这些捐赠补充了我们人才招聘机会和废弃物处理与循环利用团队的工作，让我们的品牌能够创造社会影响，在不造成浪费的情况下负责任地减少多余库存。同样在2022年，通过与联合国难民署的持续合作，Gap集团为世界各地的难民捐赠了基本衣物，包括为穿越安第斯山脉前往智利的委内瑞拉人捐赠保暖衣物、为孟加拉国遭遇雨季的罗兴亚难民捐赠披肩和斗篷，为中非和东非流亡儿童和家庭捐赠更多衣物。
- **联合国基金会全球价值链女性应变基金**：Gap基金会第三次向联合国基金会提供年度赠款，金额为25万美元（总计75万美元），用于支持一项慈善合作，为公司基金历来无法触及的社区提供支持。
- **Selvage基金救灾：**该基金向经历伊恩、菲奥娜和妮科尔飓风后面临困难的员工发放了近8万美元。

[34] Gap集团捐赠价值超过150万美元的衣物，用于帮助乌克兰难民

本章节内容
水资源管理
获取途径：社区水资源恢复力
节约与补充：解决用水问题
化学品管理
气候管理
原材料和产品
循环利用
废弃物处理

回馈社区

在清洁健康的地球上生活是一项基本人权，我们致力于保护自然资源，确保子孙后代拥有健康的社区。我们每天都在采取行动，努力实现我们的目标，我们与供应商、其他公司、非营利组织、政府和社区组织合作，为维持地球繁荣尽自己的一份力量。

我们的重要议题

水资源管理
化学品管理
气候变化应对
减排
土地和自然资源利用
生物多样性
动物福利
循环利用
废弃物管理
减塑

保护地球是我们公司和价值链中社区未来的核心，因此我们采取全面的方法，通过最大限度地减少对环境的影响、促进健康的生态系统来回馈社区。

气候变化、水资源短缺以及对生态系统和生物多样性的威胁是超越地理和行业界限的全球性挑战。在我们的整个供应链中，许多社区经历了干旱、洪水、热浪等破坏性影响。



水资源

我们通过三个重点加强水资源恢复力：改善我们供应链所涉及的社区获得清洁饮用水和卫生设施的机会；减少生产用水；补充和恢复自然生态系统中的水资源。



化学品管理

我们与自己的品牌、供应商和更广泛的行业合作，以负责任的方式管理化学品，杜绝危险化学品的排放，逐步淘汰令人担忧的化学品，并扩大安全化学品的使用。



气候

我们通过根据科学碳目标倡议（SBTi）和全行业承诺调整目标和战略，来应对气候变化。我们的目标是在整个直接运营部门和供应链中努力减少能源使用，逐步淘汰煤炭并转向低碳替代品，并投资于促进可再生能源使用的场外项目。



原材料和产品

我们通过内部、供应商以及行业合作伙伴合作，减少我们的产品对环境和社会的影响。我们开发工具，使产品团队能够在原材料采购方面做出更好的决策，对明确且切实的产品可持续性声明保持稳健的方法，并通过合作伙伴关系推动面料可追溯性，以支持整个行业的变革。



循环利用与废弃物处理

我们与品牌合作并通过行业合作伙伴关系，进一步推进循环利用与废弃物处理计划，以解决产品在整个生命周期内产生的影响，并帮助服装行业转向更可循环的商业模式。

水资源管理

我们的目标是通过加强我们价值链中的水资源恢复力来创造积极影响。我们最近推出了新的2030水资源战略，以减少生产和公司运营中的淡水消耗，并对自然和社区产生积极影响。作为水资源恢复力联盟的创始成员，这些目标是我们到2050年实现水恢复力价值链道路上的重要里程碑。

挑战

用水是一项人权，但我们面临清洁水供应减少这项重大挑战。如果不采取紧急行动，到2030年，世界上几乎一半的人口将面临严重缺水，三分之二的人每年至少有一个月面临缺水。[35]在服装行业的许多主要采购国和棉花种植区，水资源危机十分严重。女性在安全用水、环境卫生与个人卫生（WASH）服务方面尤其面临障碍，从而加剧了水压力。水资源挑战还会影响生物多样性，破坏天然湿地，并威胁到多种淡水物种，使其灭绝。

水资源对我们的业务至关重要，它是服装制造和棉花种植的关键资源，而棉花是我们许多产品中使用的耗水作物。如果我们的采购地区没有可靠的降水模式和可获得的清洁水，我们将面临运营和财务风险，这也可能妨碍我们满足顾客需求的能力。

战略

我们的水资源战略着眼于三个相互关联的领域，以此应对不同的水资源挑战，动员企业行动，并提高人们的意识：

- **获取途径：**我们的目标是改善服装行业涉及的社区获得清洁饮用水和卫生设施的机会。2022年，我们超额完成了目标，即通过美国国际开发署Gap集团女性+水联盟，帮助印度200万人改善了饮用水的获取和卫生设施。在这个坚实的基础上，我们正在与水资源恢复力联盟（WRC）合作，通过与其他公司和合作伙伴（女性+水合作）合作行动，开展下一阶段的社区水资源恢复工作。

- **减少：**我们的目标是减少生产过程中的用水量，从而通过减少或循环利用生产用水、改善污水水质和采购更可持续的棉（将水资源管理纳入农业实践）来最大限度地减少淡水足迹。我们正在绘制供应链更上游的地图，以便在产品生命周期之初更好地了解我们的水资源影响，为基于环境的长期水资源目标开发一个框架，与我们的供应商合作，帮助他们实施行业和Gap集团的计划，例如我们的工厂可持续发展和水质计划，以改善水质和效率。

- **补充：**我们的目标是补充和恢复水资源，重点关注缺水流域的自然生态系统，这些流域是棉花种植地、我们的服装生产地以及顾客和员工的居住地。我们正在与WWF合作，识别我们价值链中水资源紧张的地区，而我们可以在这些地区发挥重大影响力。

影响

我们的水资源战略能够带来重要的社会、环境和商业效益。对于社区而言，它改善了获得清洁饮用水的机会，能帮助人类保持健康和卫生。对于原材料生产商、供应商和Gap集团而言，它能支持业务连续性，降低运营成本并提高原材料的可靠性。归根结底，这项工作对于确保业务未来发展至关重要，因为它可以降低我们的水风险；建立复原力；履行我们的承诺，同时满足投资者、顾客和社区对水资源日益增长的期望。



◀ **在美国国际开发署Gap集团女性+水联盟在印度中央邦规划的社区主导水资源行动的努力下，一名女性自豪地在外取水。**

合作伙伴

我们与UNGC的CEO水之使命、水资源恢复力联盟和WASH4Work等多个合作伙伴合作，以解决水资源短缺问题，改善用水和卫生设施，并支持在制造业采取节水创新。其他活动主要包括：

- **世界水周**：2022年8月，我们参加了多个SIWI世界水周小组讨论会，包括与Gap品牌总裁兼首席执行官Mark Breitbard以及执行合作伙伴，就美国国际开发署Gap集团女性+水联盟六年工作经验举行的虚拟座谈会。

- **Ceres评估水资源融资计划（VWFI）**：作为众多参与其中的公司之一，我们很自豪能参与到这一由投资者主导的重视水资源并采取行动的努力中。

[35] 世界自然基金会

计划聚焦

获取途径：社区水资源恢复力

美国国际开发署Gap集团女性+水联盟是一个公私合作组织，于2017年至2023年间运行。通过该组织，我们与CARE、Water.org、WaterAid和可持续社区研究所（ISC）合作，赋权女性，帮助她们提出自己的用水需求，改善村庄和家庭层面的用水和卫生设施，并推进棉花种植的水资源管理最佳实践。

2023年目标

帮助200万人
（包括100万女性）改善获得清洁水和卫生设施的机会

进展

超过240万
人受惠

◆ 已实现

2030年目标

帮助500万
受服装行业影响的人们改善获得清洁水和卫生设施的机会

进展

建立新的合作伙伴关系
以详尽了解迄今为止对用水的影响

● 新目标

挑战

正常运转的供应链是我们业务的关键组成部分，需要健康的农民和工人能够获得清洁、安全的水。然而，在Gap集团种植棉花和制造纺织品的重要地印度，超过一半的人口面临高度缺水。能够获得水和负担得起水、环境卫生和个人卫生（WASH）服务对女性来说是一个特别的负担，因为她们主要负责烹饪、清洁和取水等家务劳动。根据发展影响研究所（I4DI）进行的“女性+水”基线评估，每个家庭每天平均花费1.5小时取水。

战略

美国国际开发署Gap集团女性+水联盟制定了一项由四部分组成的战略，以改善和维持服装供应链所涉及的女性和社区的健康和福祉。我们将工作重点放在印度中央邦和马哈拉施特拉邦水资源紧张的恒河、戈达瓦里河和纳尔马达河流域。集体行动是我们方法的关键，利用合作伙伴的优势互补，并与当地女性网络和政府合作，建立持久的解决方案：

1. **赋权女性参与WASH决策：** CARE通过Gap集团P.A.C.E.课程，针对WASH教育对女性进行培训，并确定了社区级用水倡导者。
2. **加强当地水资源治理：** WaterAid制定了社区主导的水资源行动计划，改善用水，并使社区能够自行进行水质检测。
3. **促进水和卫生设施融资：** Water.org促进水和卫生设施融资，为WASH/企业家精神试行社区解决方案，并为融资解决方案建立生态系统。
4. **推进水资源管理最佳实践：** ISC对棉农进行水资源管理最佳实践培训，以改善水质和水量，并支持女性企业家向农民销售生物基肥料和杀虫剂。我们的评估合作伙伴ICRW和I4DI通过计划设计和评估为女性+水联盟提供支持。

女性参加P.A.C.E.培训，以建立自我效能感和技能，为自己的用水和卫生设施需求发声。 ▼



影响

研究[36]表明，当女性改善了用水情况时，她们会将取水节省的时间用于增加收入的活动，从而促进社区经济。

加强受服装行业影响的社区的复原力，可以增强我们的业务复原力。I4DI对女性+水联盟的终线评估发现，中央邦在获得改善水源方面取得了实质性进展，干预村庄从基线的79%增长到91%，比较村庄从基线增长到83%。与基线相比，终线时，中央邦的水源更可能在受访者的住宅或院子里，这导致必须从屋外取水的家庭数量大幅减少（干预村庄和比较村庄分别从基线的79%下降到终线的38%和37%）。改善用水和卫生设施能够提高女性和社区的气候适应能力、健康、性别平等和财务生计，在我们的整个价值链中都有额外的收益。

2022年进展

2022年，我们超额完成了“帮助200万人改善对清洁水和卫生设施的获取”这一目标。自该计划于2017年启动以来，我们还为社区中20多万名女性提供了以WASH为重点的P.A.C.E.培训。

我们还以独特的方式与顾客和更广泛的受众互动。2022年，Gap品牌推出了首批产品，这些产品采用女性+水联盟计划所在村庄的棉花制成。女性+水联盟还赢得了美国国际开发署2022年协作、学习和适应（CLA）案例竞赛，[37]这有助于提高人们对该举措和我们自一开始就使用的CLA计划管理方法的认识。

2023年，我们计划利用自身经验，携手水资源恢复力联盟共同发起一项新举措“女性+水合作”，邀请新的企业资助者和合作伙伴加入我们，将我们的用水计划扩展到印度及其他国家的新地区。

自2017年以来，女性+水联盟已经：

惠及
240万人
（2022年超过51.7万人）

通过PACE在棉花种植区针对WASH对
20多万名女性
进行了培训（2022年超过4.9万人）

通过我们合作伙伴Water.org的实地活动，为当地机构的WASH计划筹集了
2700多万美元
（2022年为1300万美元）

支持小额贷款
15.6万笔以上
（2022年7.9万笔以上）

通过实施水资源管理最佳实践惠及
4100名农民

支持印度近
2500
个村庄制定用水行动计划

故事：
PRAMILA如何帮助自己的村庄获得清洁水



“尽管在我们村庄可以获取水资源，但我们也需要清洁的水资源。我的梦想和目标是为那些无法获得清洁水源的人们供给水资源。”

*参与美国国际开发署Gap集团女性+水联盟的棉农**Pramila**主动参与了村庄规划以获得清洁用水，同时也在学习有机农业实践，以帮助改善所在社区的水质。*

观看Pramila的视频

[36] IPSOS
[37] 美国国际开发署学习实验室

节水和补充：解决用水问题

我们的供应链能力建设计划帮助我们推动合规，了解供应商对环境的影响，并与他们合作制定目标和战略，以减少生产过程中的用水量。通过节水能够达成的目标是有限的，因此，针对2030年的新目标，我们需要努力补充生产过程中剩余的那部分水，这些水无法通过节水努力解决。

2050年目标

在缺水
地区实现用水“净正影响”
● 正常进行

支持
具有水资源恢复力的供应链
● 正常进行

2030年目标

减少用水并为大自然补充水源，
补充水量相当于制造服装和公司直营设施的用水量
● 新目标

挑战

水资源短缺威胁着我们许多主要供应商所在的地区，对生态系统、生物多样性、粮食安全、人类健康等产生负面影响。服装行业在服装生产中依赖于水，因此我们有责任解决自身对这一宝贵资源的影响。此外，这也让我们的业务面临风险，因为水资源短缺会导致原材料供应减少、需求增加、价格上涨。

战略与2022年进展

我们通过Gap集团的计划和行业努力与供应商合作，以确保对水资源问题进行合规和绩效管理，提高效率，并通过创新减少对水资源的影响。我们进行了流域风险评估，并根据WWF水资源风险筛选标准绘制了所有战略性湿法加工厂（这些工厂代表了我们100%的一级业务，约65%的二级业务），以帮助我们设定重点区域的优先顺序。我们在生产过程中的大部分水资源管理工作都侧重于在水资源风险较高的国家/地区运营的大批量供应商，这些国家包括中国、印度、印度尼西亚、巴基斯坦和越南。

以下计划和合作伙伴关系支持我们在生产过程中减少用水和减排的战略。

工厂可持续发展计划（MSP）：工厂可持续发展计划整合了行业统一的工具，包括希格指数设施环境模块（FEM）、社会劳动融合项目（SLCP），也称为希格指数设施社会劳动模块（FSLM），以及强大的废水测试和化学品管理期望。我们希望我们所有的战略工厂都能参与MSP的三个组成部分。我们发现参与这些行业工具有助于推动绩效改进，包括减少水资源的使用和减排。

可持续服装联盟（SAC）的希格工厂环境模块（FEM）：作为SAC的创始成员，我们使用希格指数来评估供应商的环境绩效，并与他们合作以实现我们的目标。自2017年以来，我们扩大了对希格FEM的使用范围，从一级和二级供应商自我评估收集数据。这些自我评估越来越多地得到第三方的验证。2022年，100%（589个）的一级供应商完成了自我评估，75%（441个）的供应商验证了他们的响应；73%（152个）的二级供应商完成了自我评估，64%（133个）验证了响应。

公共环境事务凝聚力研究所（IPE）：我们使用IPE的平台和工具来确保环境合规，并监控中国的一级和二级供应商的污染数据。这个平台还为我们提供了一个机制，让我们与供应商合作，在发现任何环境违规行为时采取纠正措施。截至2022年底，共有128家一级供应商和41家二级供应商注册到IPE平台进行监控。

服装影响研究所（Aii）：Gap集团是Aii的创始成员，自2013年以来一直与Aii的前身Clean by Design（现属于Aii）合作。Aii通过招募供应商、资助计划、提供培训以及监控和收集水资源数据来支持我们的工作。我们有超过45家工厂完成了Aii计划。

Washwell智能水洗工艺：我们的品牌使用这一由Gap品牌于2016年首创的工艺，与传统水洗方法相比，将牛仔服装整理过程中的用水量减少了至少20%。迄今为止，该计划已在我们的品牌中节省了近40亿升水。

Arvind水资源合作项目：通过这一创新合作项目，Gap集团为印度供应商Arvind Limited提供了支持，通过启动一个处理设施，从而每年取代超过10亿升的淡水，该设施可清洁艾哈迈达巴德的回收废水，以用于其牛仔布厂。这有助于保护当地社区的供水，并通过使用生物反应器膜处理方法来清洁废水，从而支持可持续性。我们还将共同在印度建设一个18000平方英尺的水资源创新中心。该中心计划在2023年第二季度开放，将展示水资源管理最佳实践和回收技术。

我们的许多资源效率计划和合作项目都在共同应对气候影响。

影响

自2014年以来，这些计划总共节省了174亿升水，帮助水资源紧张的社区保护了这一关键资源。在生产过程中减少用水量还有助于我们的供应商和公司降低业务成本和风险，并满足利益相关者对服装行业解决水资源影响的期望。

节水

指标	2020财年	2021财年	2022财年
自2014年以来节水总量（升）	101亿	132亿	**174亿**
财年节水总量（升）	31亿	31亿	**42亿**
Washwell智能水洗工艺在财年中节省的水量（升）	6.73亿	11亿	**14亿**
Arvind在财年中节省的水量（升）	5.87亿	18亿	**13亿**
供应链效率计划（如Aii）在财年中节省的水量（升）	18亿	1.93亿	**14亿**

化学品管理

顾客安全是Gap集团的首要任务，负责任的化学品管理对于向市场提供安全的产品至关重要。我们对成品保持严格的标准，并努力逐步淘汰令人担忧的化学品（如PFC），以减少供应链中有害化学品的排放。

挑战

化学品是制造业必不可少且不可避免的部分，在整个供应链中都有使用。我们还认识到，化学品排放会影响水质和空气质量，以及生态系统和人类的健康。获得关于整个供应链中使用的化学品的可靠信息非常困难，识别和使用更好的化学品需要研发、质量、采购和外部利益相关者之间进行协调，有时会导致其他方面的取舍。即使实施了严格的制造控制，成品仍可能无意中含有少量因环境污染、使用再生面料或其他来源而产生的化学物质。

战略

我们负责任地管理化学品的方法包括三个部分：

1. **维持严格的生产和成品标准。**我们希望供应商遵守行业准则，包括服装和鞋类国际RSL管理（AFIRM）工作组限用物质清单（RSL）、ZDHC制造限用物质清单（MRSL）和《ZDHC废水指南》。我们还跟踪新出现的化学品问题，以不断发展和完善我们的方法，例如，我们在2020年承诺从供应链中淘汰PFC整理剂和面料。

2. **使用第三方测试、验证、审计和其他方式评估供应商的绩效。**我们希望供应商完成并验证用于评估化学品管理实践的SAC希格FEM。我们还评估战略供应商对《ZDHC废水指南》和ZDHC MRSL的遵守情况，并审核产品的RSL合规性。

3. **建设供应链产量并纠正不合格项。**通过我们的工厂可持续发展计划（MSP）和水质计划（WQP），我们教育和支持战略供应商识别和实施纠正措施并提高绩效。

影响

我们的化学品管理方法是向顾客提供安全产品并减少我们对供应链中的社区和生态系统影响的关键组成部分。我们积极解决PFC和其他令人担忧的化学品，这有助于我们公司遵守现行法规并为未来的监管做好准备。

2022年进展

我们实现了到2023年在供应链中淘汰PFC整理剂的目标。我们品牌不再采购有意使用PFC处理的面料，2022年，大部分防沾水或耐污服装和配饰在生产时均未使用PFC。由于运输和店铺盘点时间线和策略的原因，2023年，部分地区将继续销售采用含PFC整理剂的部分产品。

15年来，我们一直要求我们的牛仔水洗厂参与WQP。2022年，我们将WQP的规模扩大了一倍，纳入了梭织水洗厂，现在共有100家参与者（47家牛仔和53家梭织水洗厂）。2023年，我们将继续扩大该计划，以包含针织和毛衣水洗厂。

2023年目标

从供应链中淘汰PFC整理剂

符合我们在供应链中实现危险化学品零排放的努力

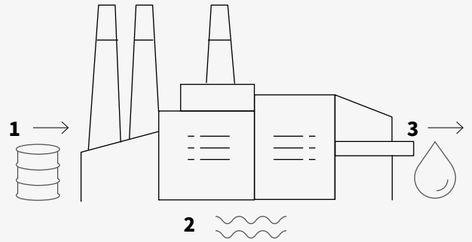
进展

100%

使用PFC整理剂的面料[38]已成功转化或退出市场。在Gap集团层面，95%具有防沾水或防污性能的服装和配饰在生产时没有使用PFC（高于2021年的38%和2020年的7%）。在Gap集团层面，约有1%的服装和配饰产品采用防沾水或防污处理，低于2021年的1.5%

◆ 已实现

我们如何管理化学品



1 投入管理

选择更好的化学物料和原材料对于减少危险化学品的使用和排放非常重要。

2 过程管理

在生产过程中遵循化学品管理最佳实践对于降低人员和环境风险至关重要。

3 产出管理

服装和鞋类生产的产物包括成品和废水。

[38] PFC整理剂（我们将其定义为基于PFAS或全氟和多氟烷基物质的整理剂）已不再有意在生产中使用。自2023年1月1日起，大多数可供购买的产品在生产时都不再使用含PFC的整理剂，但由于运输和店铺库存时间线和策略的原因，部分可供购买的款式仍带有含PFC的整理剂。

气候管理

我们的气候举措减少了范围一（来自公司设施的直接排放）、范围二（主要是在公司直营设施中购买的电力）和范围三（主要是来自商品生产、运输和特许经营排放的供应链活动）的排放。我们的范围一和范围二目标与将全球气温上升限制在1.5°C以内的《巴黎协定》一致，并且是经批准的科学目标（SBT）。

挑战

气候变化是一个环境、人权和商业问题。全球变暖影响着世界各地的人们和社区，导致水资源短缺、与天气相关的自然灾害更加频繁和严重、疾病和流离失所、粮食不安全、生物多样性破坏和物种大规模灭绝，边缘化社区面临的风险也在增加。

极端天气事件影响了我们的主要采购地区，影响了棉等关键原材料的供应和生产，有可能导致价格上涨60%。[41] 日益频繁的干旱、洪水、火灾和热浪也可能影响我们的运营，破坏店铺，导致我们门店关闭，每天损失数万美元的收入。[42]

此外，我们公司、服装行业和全体企业都对气候变化有推动。如果不采取紧急行动，继续保持当前的运营方式，将导致到2100年全球平均气温上升4.8°C[43]，这无疑给企业带来了压力，迫使其解决这一问题。

战略

我们制定了一个三步走的战略来解决排放问题、实现新的净零排放目标并减轻气候相关风险：

1. **减少：**通过转换低碳面料，并在店铺、大仓和供应链中发现节能机会，减少能源消耗。
2. **转换：**识别在我们的供应链中逐步淘汰煤炭的机会，并在大仓、工厂和制造厂推进现场太阳能的使用。
3. **厂区外项目：**为我们的运营和供应链投资虚拟购电协议（VPPA）。探索对基于自然的解决方案的投资，包括碳排放权和农业。

作为我们战略的一部分，我们优先考虑合作伙伴关系、衡量、验证和能源管理。由于我们大部分气候影响都来自我们的范围三供应链排放，因此我们与战略供应商和行业组织密切合作，开展提高能源效率的计划，支持供应商制定自己的碳减排战略和科学目标。我们的许多供应链环境能力建设计划都同时应对水和气候影响。

为支持透明度和落实问责，我们验证范围一、范围二和部分范围三排放类别。为跟踪和管理范围三排放，我们要求所有运营的一级工厂完成SAC希格FEM，并鼓励他们每年验证FEM。

我们向CDP（前身为碳信息披露项目）和**气候相关财务信息披露工作组（TCFD）报告**。Gap集团董事会的治理与可持续发展委员会负责监督公司的气候管理工作，并审查和评估我们的气候目标、政策和计划。

影响

通过实现气候目标，我们可以减少对环境的负面影响，同时管理与资源稀缺、实体基础设施损坏以及品牌和监管风险相关的风险，为我们的业务、供应商和整个价值链中的社区建立复原力。最后，向低碳经济转型带来了投资能源效率和可再生电力的财务机会，减少了运营费用，并帮助我们确保未来的长期运营。

2022年进展

2022年，我们完成了首次气候情景分析，以了解四种不同全球变暖情景下气候相关风险和机遇的财务影响。通过这项分析，我们发现了法律、技术、市场和声誉风险，以及与资源效率、能源、产品、市场和业务弹性相关的机遇。

根据我们对SBTi、《联合国气候变化框架公约》和《时尚公约》的承诺，我们正在确保我们有关范围一、二和三的科学目标在24个月内达到所有预期。我们还制定了到2050年实现净零排放的新承诺。

2030年目标

范围一和范围二

温室气体（GHG）排放量比2017年基线减少90%

将范围三

所购商品和服务产生的温室气体排放量比2017年基线减少30%

为我们全球的

公司直营设施采购100%可再生电力

2021年进展[39]

范围一和范围二的排放量比2017年基线减少

64%

● 正常进行

范围三所购商品和服务产生的温室气体排放量减少

25%[40]

（相比2017年基线）

● 正常进行

我们公司直营设施中

37%

的电力使用来自可再生能源

● 正常进行

[39] 2022财年数据将于2023年下半年在我司网站上公布。
[40] 随着我们对各个供应商排放量的了解增加，数据的可追溯性每年都会发生变化。
[41] **CDP气候，第17页**
[42] **CDP气候，第20页**
[43] **数据看世界**

范围一和范围二进展

减少： 根据2022年对Gap集团店铺样本的可持续发展计划的内部评估，我们确定了店长减少能源影响的更好方法，包括节能照明实践、调整暖通空调恒温器、维修水装置和改善店铺回收实践，这些措施也可以为我们节省数百万的运营费用。

转换： 自2020年在加州夫勒斯诺的大仓启动以来，这个3兆瓦的太阳能项目每年产生400-500兆瓦时的电力，占2021年该设施年用电量的38%，自2020年以来节省了约300万美元。

厂区外项目： 虽然我们继续探索更多的可再生能源电力项目和VPPA，以实现我们的科学目标，但2022年国际市场的变化提高了价格，减少了这些机会的可用性。我们现有的VPPA项目有北达科他州90兆瓦的场外风力发电场Aurora Wind和北卡罗莱纳州7.5兆瓦的场外太阳能项目Fern Solar，该项目完全抵消了Athleta在北美的公司直营店铺使用的电力。

范围三进展

减少： 2022年，我们继续致力于减少范围三在运输和供应链中的排放。

为了减少运输产生的影响，我们继续遵守海洋保护协会的《北极企业航运承诺》，绝不会故意让船只通过北极脆弱的生态系统。我们还继续与环境保护署（EPA）的SmartWay合作，我们于2011年加入该计划，以提高货运效率。

在供应链排放方面，我们根据供应商的情况量身定制可持续发展计划，让排名靠前的供应商参与更具抱负的计划，例如设定科学目标，并与排名较低的供应商合作评估其碳足迹。我们通过《供应商行为准则》（COVC）评估确保供应商符合环境要求。在中国，我们与IPE合作对一级和二级工厂进行评估。

十年来，我们应对方法的一个关键部分是让供应商参与由不同组织开展的资源效率计划：

- **服装影响研究所（Aii）：** 作为Aii的创始成员，我们将此计划作为我们参与供应商效率项目的主要机会。2022年，我们与56家供应商合作，共同避免了11.9万多公吨的二氧化碳当量，自2014年以来共减少了31万多公吨。我们还与Aii合作，研究如何为我们的六大供应商设定科学目标。自2020年以来，我们参与了Aii的碳领导力计划（CLP），该计划促进品牌合作，以规范减少供应链排放的方法。在2022年，我们让30多个设施参与了CLP的碳技术评估，这有助于我们了解每个设施的排放情况，以及它们是否适合通过CLP设定目标。
- **cKinetics：** 我们一直在与cKinetics合作，以提高工厂用于计算采购的商品和服务排放量的数据的准确性，并确定主要工厂和供应商，以明确其减排目标和战略。

转换： 为了逐步消除供应商对煤炭的依赖，我们正在参加《联合国气候变化框架公约》的煤炭淘汰和可再生能源工作组。2022年，我们还邀请了一级和二级供应商参与气候行动培训，帮助我们发现淘汰煤炭方面的挑战。最大的障碍包括成本、低影响替代品的供应有限、供应商财务援助来源以及支持向低碳能源转变的国家层面参与。

场外项目： 通过与施耐德电气的合作，我们将继续在不同的供应商地点探索可再生能源的机会。在越南，政府的改变使我们与Crystal Apparel项目的VPPA成本过高，而在印度，每个邦都有不同的法律模式，这使得潜在项目的可及性和边界变得复杂。

按范围划分的公司排放量（二氧化碳当量/公吨）

指标[44]	2019财年[45、46]	2020财年[45、46]	2021财年[47]
范围一	27,485	26,244	**27,762**
范围二（基于位置）	327,883	252,600	**247,925**
范围二（基于市场）	325,044	222,148	**111,138**
范围一和范围二（基于地理位置）总计	355,367	278,844	**275,686**
范围一和范围二（基于市场）总计	352,529	248,392	**138,899**
范围三：所购商品和服务	5,652,029	4,429,550	**4,786,266**
范围三：上游运输与配送	527,081	527,081	**670.820[48]**
范围三：下游运输与配送	39,413	105,309[48]	**117,670[48]**

[44] 此处列出的范围约占Gap集团总排放量的75-80%（基于市场）。其他范围三类别排放量可通过我们的年度CDP气候响应查看。
[45] 在2021年重新计算，以考虑撤资和业务变化。
[46] 2022财年数据将于2023年下半年在我司网站上公布。
[47] 我们的范围一、二和商务旅行的排放量已经过英国劳氏质量认证的验证。请参阅我们的保证声明。
[48] 2022年，我们收到了更准确的数据，这些数据代表了我们范围三在2021财年的上游运输排放量，以及在2020财年和2021财年的下游运输数据。本报告对这些数字作了相应的更新。

原材料和产品

我们通过评估不同原材料对气候、水、生物多样性以及人类和动物福利的影响；证明面料的原产地和可持续性属性；以及通过可追溯性计划，建立对我们可持续发展声明的信心，在内部、与供应商以及通过行业合作项目合作，以增加首选纤维的使用。

挑战

所有面料纤维都会带来社会和环境影响。棉是我们产品中最常用的纤维，它影响着土地利用、土壤健康、水资源消耗、生物多样性和气候变化。棉也有不透明和复杂的全球供应链，构成劳工和人权风险。合成纤维通常来自不可再生、以石油为原料的来源，与天然纤维相比，其报废解决方案更少。人造丝、莫代尔、粘胶纤维和莱赛尔等纺织品通常来自木材，为获得这些纤维而采伐树木会影响关键的森林生态系统。

纤维不仅对环境造成影响，而且全球纤维生产系统也受到洪水、干旱和热浪等环境变化的影响，这些变化威胁着供应，使工人面临风险，并增加了原材料成本。

我们依赖稳定的纤维供应，如果不解决产品产生的影响，我们将面临业务和声誉风险。

战略

我们的产品可持续发展战略使我们的品牌能够将更多可持续面料融入产品设计，并帮助供应商将更多可持续实践融入生产中。我们关注三个领域：

1. **原材料：**我们的方法关注占我们纤维消耗量约97%的面料（天然纤维、合成纤维和人造纤维素）。我们使用整体影响力衡量方法来鼓励产品团队做出更注重环境的决策。我们的品牌设定了自己的目标，并将首选面料整合到产品开发中。

   我们使用生命周期评估数据来确定优选纤维，这些数据包括全球变暖潜势、水资源利用和富营养化等方面的指标，以及对生物多样性、循环潜力、化学物质、土地使用变化和生产社会条件的考量。SAC希格面料可持续性指数（MSI）和可持续纺织促进会首选纤维和面料矩阵等行业工具支持我们对这些数据进行评估，参与《联合国气候变化框架公约》原材料工作组有助于进一步对话。我们还与供应商合作，增加首选原材料的供应，例如针对转化有机棉的农场层面计划。

2. **可追溯性：**我们在内部和整个行业开展合作，以推动面料的可追溯性，并帮助加强用于管理首选纤维生产的认证标准。在dTrackit和eTrackit系统的试点中，我们与可持续纺织促进会密切合作。我们已经开始使用区块链可追溯平台在采购订单层面追踪我们的首选纤维使用情况。我们也是Better Cotton可追溯性小组的积极参与者。供应链可见性是我们可追溯性工作的基础。为提高全球供应链的可见性，我们通过开放供应中心（前身为开放成衣登记系统）透明地报告所有一级供应商的情况，并努力建立完整的上游可见性。

3. **产品影响衡量和声明：**我们的产品声明流程支持清晰、准确且切实有效的营销和沟通。我们有一套资源来支持团队做出明智决策和准确声明。其中包括录制的培训课程、内部产品声明工具包、纤维消耗报告，以及用于估算不同纤维如何影响产品碳足迹的计算器。

影响

我们的目标是通过这项工作减少对全球变暖、水、生物多样性以及人类和动物健康的影响，并确保更可持续的纤维供应。这项工作还支持Gap集团到2050年实现净零排放和用水“净正影响”的雄心，以及我们对《时尚公约》和《联合国气候变化框架公约》《时尚产业气候行动宪章》的外部承诺。通过可追溯性来增加我们对首选面料的使用，有助于我们与供应商建立关系，使其成为这一战略中的关键合作伙伴。通过验证我们的可持续发展声明，我们避免了“漂绿”行为，同时也与顾客建立了信任。



2025年目标	进展
100%的棉花 采购自更可持续的来源[49]	**81%** 的棉花采购自更可持续的来源 ● 正常进行
45%（至少） 的聚酯纤维采购自再生来源（rPET） （一些品牌设立了更高的目标）	**16%** 的聚酯纤维采购自再生来源 ● 正常进行

[49] 定义为更好的棉花（前身为BCI）、经过认证的美国产棉花（USCTP）、有机棉、转型棉（转向认证有机棉）、回收棉或再生棉。

2022年进展

原材料

天然纤维： Gap集团采用多样化的产品组合方法来采购天然面料，以开发和扩大纤维安全性。Gap品牌的2030年目标是采购100%再生棉、有机棉，转化有机棉、回收棉，或通过信任协议验证的美国棉花。Banana Republic和Gap与Arvind Limited合作，支持一个印度农场过渡到种植经过认证的有机棉花。Banana Republic加入了“优质羊绒标准®”、“皮革工作组”和“负责任羊毛标准”。Athleta使用“负责任羽绒标准”。

合成纤维： 到2025年，我们所有品牌都将再生聚酯纤维的采购量增加到聚酯纤维使用量的至少45%。我们还是可持续纺织促进会rPET圆桌会议和生物合成工作组的成员，支持纤维创新。我们对寻找环境影响较低的尼龙和氨纶的解决方案尤其关注，这两种关键性能纤维几乎没有替代选择。随着市场上出现部分生物基合成面料，我们继续鼓励采用这种面料，从而促成淘汰化石燃料衍生面料这一长期转变。作为超细纤维联盟（TMC）的成员，我们监测与服装中超细纤维和微塑料脱落有关的问题，并将最新的见解纳入我们的首选纤维策略。

人造纤维素： 我们还与供应商和CanopyStyle合作，鼓励全球供应商制定政策并完成评估，以防止采伐古老和濒危森林。我们承诺仅与在Canopy Hot Button报告中获得Canopy最高“绿色衬衫”或“深绿色衬衫”排名的供应商合作，这一排名表明他们遵守了保护森林最佳实践的标准。我们还与Canopy就新型纤维的来源开展合作，优先考虑回收纺织品和废弃面料等替代选择。

可追溯性和行业合作

增强可追溯性： 2020年，我们成为第一个签署美国棉花信任协议（USCTP）的品牌，2022年，我们继续参与该计划，在中美洲和南美洲扩大可追溯性解决方案的规模。为此，我们与技术提供商TextileGenesis™一起扩大了我们的试点，它不仅支持USCTP，还支持许多其他首选纤维的可追溯性。2021年，我们开始与Oritain合作，对面料的来源进行化学测试和验证。我们采用基于风险的方法对我们的面料组合进行测试。通过成为TextileGenesis™和可持续纺织促进会的eTrackit计划的几个试点品牌之一，我们正在帮助将可持续纺织促进会的内容声明标准（CCS）引入数字领域。

将可持续发展属性纳入我们的产品线管理系统： 通过将可持续发展相关属性纳入我们的产品线管理（PLM）系统，我们正在提高数据完整性和衡量更强有力的关键绩效指标的能力，从而改善我们的报告和目标管理，以实现产品可持续性和品牌目标。

产品影响力衡量和声明

避免“绿色洗脑”的内部声明指南： 我们要求关于可持续发展属性的声明准确无误，有文件支持，且没有误导性。为了帮助确保我们的产品和营销团队以及外部合作伙伴与公众准确沟通，我们在2022年开展了员工培训以补充我们的产品声明工具包，概述了如何采购经过认证的首选纤维，以及如何证实外部语言。

产品影响力计算方法更新： 在2021年推出此计算方法后，我们提高了内部数据质量，并在2022年持续更新。这加强了对品牌纤维目标的跟踪和报告，帮助我们的公司推进了范围三气候目标中的原材料部分。

通过二维码提高产品透明度： 通过与技术平台atma.io以及包装和标签公司Avery Dennison的合作，我们正在内部试行产品标签，顾客可以通过扫描二维码来了解更多关于产品可持续发展属性的信息。

生物多样性和土地利用

2023年，我们将开展土地利用足迹追踪流程，从而更好地了解我们对自然的影响。这一流程是我们探索应对生物多样性战略的第一步。我们还在努力扩展我们的木材衍生面料政策，以应对土地使用、森林保护和森林砍伐的风险。

循环利用

我们与品牌合作，并且通过跨品牌合作，解决服装的整个生命周期问题，并帮助我们的行业转向循环商业模式，在这种模式下，没有浪费，我们能用更少的资源创造更多的价值。

挑战

随着服装产量的不断增加，消费者对服装的丢弃也越来越频繁，服装浪费成为一个重大的全球性问题。在全球范围内，每秒钟就有一卡车的衣服被扔掉，在美国，85%的衣服最终被填埋或焚烧，[50]造成碳排放，威胁生物多样性，污染海洋和空气。生产过剩导致产品过剩，这也会影响我们的利润，让我们不得不提供更多折扣，从而侵蚀我们的利润。

战略

我们与品牌团队就循环倡议和目标进行合作，我们所有的品牌都已开始推进与我们战略四大支柱中至少一个支柱相一致的工作。

1. **为循环而设计：**我们的设计团队做出的选择可以对产品寿命、重复利用和可回收性产生积极影响（请阅读并了解我们的采购方法）。
2. **面料与制造方法：**增加安全、可再生和回收面料的使用，支持循环制造的创新。
3. **先进的资源回收系统：**旧纺织品收集、分类和回收的支持系统，将这些旧面料加工成为受时尚产业欢迎的新面料。
4. **循环商业模式：**将自然资源的使用与利润脱钩，向顾客和我们的品牌传达新的价值主张。

影响

循环时尚战略对地球系统的影响较小，可以保护环境，包括自然资源、生态系统和生物多样性。

Gap集团以多种方式从循环方法中获益并主动解决浪费问题，这些都可以帮助我们为将来扩大生产者责任（EPR）进行监管做准备。优先考虑产品质量可以降低生产成本，同时在有环保意识的顾客中提高品牌声誉。重新利用纺织废料，避免其进入垃圾填埋场，有助于我们以对社会和环境负责的方式管理过剩库存。

这些策略也有助于我们吸引顾客。随着顾客越来越意识到服装对环境的影响，我们可以通过制造用回收纤维制成的服装，并为顾客提供购买、出售或捐赠旧衣服的机会，来开拓新市场。例如，我们的品牌与thredUP®的合作为Gap集团礼品卡带来了1100万美元的收入，通过鼓励顾客以转售的方式来延长服装的使用寿命，从而为我们的品牌创造了新的收入。

2022年进展

1. **为循环而设计：**Gap品牌继续参与了艾伦·麦克阿瑟基金会（EMF）的牛仔裤再造项目，将EMF的循环原则融入其中。我们品牌继续增加对再生棉的使用，主要用于牛仔，并摒弃用于面料和外套保暖层的聚酯纤维原料。

2. **面料与生产：**通过与香港纺织及成衣研发中心有限公司（HKRITA）的持续合作，我们正在推动纺织品到纺织品回收方面的创新。我们继续在两个支持高级回收的工作流程中进行试验：与Arvind Limited合作从牛仔中提取靛蓝染料，以及与Artistic Milliners合作从混合纤维面料中分离氨纶。今年，这两项试验都从实验室规模进入了商业探索阶段，我们的供应链合作伙伴不断提供反馈，将这些创新成果带入现实世界。HKRITA项目支持我们的循环战略，为我们的纤维组合寻找替代纤维。我们的工作重点是我们的主要纤维——棉。

3. **先进的资源回收系统：**在我们与Accelerating Circularity持续合作的过程中，Banana Republic和Old Navy参与了一个行业合作计划，旨在设计和创造具有消费者弃置后可回收成分的产品。我们还携手Fashion for Good，为“印度循环分类”做出贡献，这是一个收集纺织品生产废料进行回收的项目。Old Navy举办了一个由店员主导的牛仔布收集活动，将超过7000磅的旧牛仔布送去回收。Old Navy还与美国和加拿大的回收商合作，回收了3.7万磅的残次品，并与南佛罗里达州的Goodwill合作，加工服装进行回收。

4. **循环业务模式：**通过与thredUP®合作，Athleta试行了其第一个转售平台Athleta Preloved，Athleta.com的顾客能够在该平台上购买二手Athleta产品。我们的Athleta、Banana Republic和Gap品牌也与thredUP®建立了现行的Clean Out合作项目，自2020年以来，该项目帮助顾客收集和销售了240多万件服装。

   2022年，Athleta还继续进行样品销售，避免了近1.4万件商品被填埋，并为Selvage基金筹集了16.2万美元，该基金用于在需要时支持Gap集团的员工。迄今为止，销售已经筹集了31.9万美元。

在涵盖这四项策略的工作中，我们正在探索如何在加州建立一个完全闭环的服装回收系统。在2021年与巴塔哥尼亚（Patagonia）、Allbirds和废物管理公司共同发起了一项合作倡议之后，我们在2022年帮助麦肯锡公司作出关于加州时尚循环不断增加的报告。我们还公开支持SB1187，这是加州参议院于2022年通过的一项促进时尚行业回收利用的法案。

[50] PIRG.org

废弃物处理

我们与品牌包装设计师、店铺、大仓和我们的战略采购团队合作，缩减包装尺寸，淘汰非必要和有问题的塑料包装，从垃圾填埋场转移废弃物，并使用替代面料。

我们优先处理了衣架、塑料袋、购物袋和电商快递包装中的塑料废弃物。

挑战

塑料废弃物会污染海洋和其他水道，造成人类和动物的健康问题。据估计，每年有800万吨塑料废弃物进入海洋，[51]造成数百万动物死亡，破坏它们的栖息地，改变自然过程，包括生态系统适应全球变暖的能力。[52]

尽管时装业在整个供应链中都依赖软塑料来保护服装，但这些塑料通常最终会被填埋，因为只有少数美国城市可以回收软塑料。

战略

我们采用三管齐下的策略来解决非必要和有问题的塑料包装废弃物。[53]

1. **淘汰：** 我们致力于消除非必要和有问题的塑料，将其替换为非塑料面料替代品。
2. **转移：** 只要有可能并且我们可以控制包装的使用寿命，我们就会通过回收将有问题的塑料从垃圾填埋场转移。
3. **转化：** 我们努力将必要塑料的使用转化为非原生面料替代品。

影响

我们努力解决塑料废弃物问题，以支持环境健康（尤其是海洋健康）以及我们的环境承诺。这些努力还通过主动建立减少和回收塑料废弃物的系统来降低业务风险，帮助我们应对新法规。通过缩减包装尺寸和实施新的折叠标准，我们节省了资金并提高了运输效率。只需在一个货箱里增加一件商品，我们的品牌就可以节省1600万美元。我们还从田纳西州加勒廷大仓的回收面料中获得了折扣。

2022年进展

1. **淘汰：** Old Navy宣布了一项新目标，即在2023年底前淘汰塑料购物袋，此举受《时尚公约》包装指南的推动，该指南将购物袋确定为非必要的塑料包装。在该目标的带领下，某些地区已经开始向纸质购物袋过渡，并计划在2023年推出新的购物袋。
2. **转移：** 2022年，我们投资了两个回收试点。自2021年3月在加勒廷大仓启动一项计划以来，我们与PreZero合作，已经转移了超过12.1万磅的塑料薄膜。我们现在正在寻找更多回收合作伙伴，将试点扩大到我们的其他工厂。在纽约花园城的罗斯福购物中心，我们的Gap和Banana Republic店铺加入了西蒙地产集团回收塑料薄膜的试点计划。我们希望西蒙地产集团能把这个项目扩展到其他购物中心。
3. **转化：** 实施淘汰塑料策略并试用纸袋后，我们发现纸袋会在传送带上被撕破。因此，我们认为这里的塑料袋为必要的塑料，然后将战略转向了“转化”。现在，我们的电商塑料袋使用的是100%可回收塑料。我们继续参与《时尚公约》的海洋支柱纸袋研发项目，该项目测试添加剂和纸基材的不同组合，以创造一种能够满足顾客机械和耐候性需求的纸袋替代品。

2025年/2030年目标

根据
我们的《时尚公约》承诺，在2025年前消除消费者包装中非必要或有问题的塑料，在2030年前消除企业包装中的这些塑料[53]

根据我们的《时尚公约》
承诺，
确保至少一半的塑料包装为100%再生成分，针对消费者包装和企业包装分别在2025年前和2030年前实现此目标

进展

49%
的Gap、Old Navy和Banana Republic购物袋已转换为纸质购物袋。Athleta的袋子100%是可重复使用的，因此不包括在此计算中。我们会继续扩大对塑料包装的衡量

● 正常进行

在我们寄给消费者的塑料包装袋中，
50%
的成分来自回收资源

在我们用于物流的塑料袋中，
100%
的成分来自回收资源

● 正常进行

[51] 国家地理
[52] 联合国环境规划署
[53] 为实现我们对《时尚公约》海洋支柱的承诺，我们采用艾伦·麦克阿瑟基金会对非必要和有问题的塑料的定义，该定义包含五项标准。

本章节内容

ESG监督
风险管理
负责任的商业实践
利益相关者和政治参与
ESG附录和前瞻性陈述
重要性
联合国可持续发展目标一致性
ESG指数和社会数据

公司治理

今天我们以合乎道德的方式运营，意味着为明天创造恢复力，这会让Gap集团、地球环境和我们的社区受益无穷。企业治理使我们能够遵守适用的法律法规，让我们不断改进、诚信行事并确保长足的发展。我们的方法包括政策和程序、进度衡量和落实问责、员工培训、利益相关者参与和透明报告。

我们的重要议题

透明度和落实问责
商业诚信
产量管理
负责任的营销和消费者互动
数据隐私和网络安全

ESG监督

为了将环境和社会问题纳入我们的业务运营，我们通过强大的企业治理结构对自己负责，我们的行动由董事会、董事会委员会、首席法务和合规官以及首席供应链、战略和转型官监督。

挑战与影响力

我们的运营规模带来了许多监管挑战和机遇，为了负责任地管理环境和社会影响，我们需要一种方法来仔细监控公司的所有活动。良好的企业治理有助于确保环境和社会可持续性举措在整个企业中得到支持。

战略

为了给所有利益相关者创造长期价值，使我们的企业和社会能够长久繁荣发展，我们在所有环境和社会活动中遵循以下管理方法。

整合ESG和业务：全球可持续发展团队是Gap集团供应链、战略和转型部门的一部分。这些团队共同努力，最大限度地实现跨部门合作，以满足消费者和行业未来的需求。我们通过让四个品牌的产品和营销团队，以及Gap集团的平等与包容、人力资源、供应链战略、政府事务、法务和Gap基金会的管理者参与进来，进一步将ESG整合到我们推动收入的业务职能中。我们还将与环境和社会倡议相关的财务风险和机会视为公司战略规划的一部分。

维持强大的监督结构：我们的董事会各委员会分别负责ESG的不同方面。我们的首席供应链、战略和转型官以及其他高级管理者定期向董事会及其委员会提供有关ESG主题和发展的最新信息。来自关键业务部门的管理者共同成立了我们的ESG指导委员会，帮助提供全面的业务视角，解决关键障碍，并调整优先事项，以推动更可持续的增长。

设定雄心勃勃的目标并衡量实现承诺的进展：我们设定年度KPI和长期目标以推动我们的工作向前发展，同时衡量和捕获数据以确保取得进展。我们按照全球报告倡议组织（GRI）、可持续发展会计准则委员会（SASB）、联合国商业与人权指导原则、联合国可持续发展目标（SDG）、气候变化《巴黎协定》和气候相关财务披露工作组（TCFD）的要求进行公开透明的报告。

建立合作伙伴关系以增加集体影响力：通过与本地和全球组织合作，我们的目标是推动更可持续的解决方案，创造更大的平等，并将影响力扩大到我们的企业、行业及其他领域。**在此处查看我们的合作伙伴名单**。

监督结构



[54] 首席法务与合规官定期向Gap集团董事会审计与财务委员会报告公司企业合规计划的有效性。

风险管理

每年，管理层和内部审计团队共同识别和评估可能影响公司运营或实现自身目标之能力的最大现存风险和新风险。

挑战与影响力

未缓解的风险可能会对公司造成财务、法律和声誉方面的威胁。近年来，我们看到风险影响了我们的供应链物流、全球疫情中的工作场所安全适应以及宏观经济逆风。通过有效的风险管理，我们可以最小化负面的潜在事件，优化正面的潜在事件，确保我们的长足发展和满足利益相关者期望的能力。

战略

在企业层面，风险委员会由代表高级管理层团队的管理者组成，负责监督由内部审计团队执行的年度企业风险评估（ERA）流程。

在实物资产层面，我们的业务连续性（BC）团队分析、确定优先顺序，并帮助减轻极端天气、自然灾害和其他外部事件带来的风险，以保护我们的公司直营设施和店铺。BC团队使用来自美国国家海洋和大气管理局（NOAA）以及其他国家和国际机构的预测和实际模型，这些模型与Gap集团的所有设施相重叠，以跟踪潜在和实际的影响。团队使用此情报来确定事件和公司风险，以及在制定准备计划后剩余的残余风险。

企业风险管理流程

高级管理人员和副总裁
通过在线问卷或访谈针对风险和规避措施提供意见。

▼

风险委员会
审查结果，识别任何其他关键风险，并根据风险暴露和规避成熟度，按照适当的象限确定优先级。

▼

首席执行官、董事会和高级管理层团队
借助ERA结果来监控和规避风险、更新政策并在需要时将其纳入业务连续性计划。

▼

ERA
为年度内部审核计划和持续的董事会监督提供依据。

2022年，我们完成了首次气候情景分析，以了解四种不同全球变暖情景下气候相关风险和机遇的财务影响。通过这项分析，我们发现了法律、技术、市场和声誉风险，以及与资源效率、能源、产品、市场和业务弹性相关的机遇。我们还使用WWF水资源风险筛选标准，评估我们从缺水风险高的地区采购的水。

了解更多
> 气候管理
> 节约和补充

负责任的商业实践

我们全面的企业合规计划旨在确保员工和董事会满足全球法律要求，并以负责任、道德和诚信的方式经营业务。

战略

供应商行为准则（COVC）

为确保合作伙伴遵守我们的标准，我们要求所有为Gap集团生产商品的工厂符合我们的COVC要求和人权政策。我们的政策基于《世界人权宣言》、联合国全球契约组织、《经合组织跨国企业指南》和国际劳工组织核心公约中概述的原则。COVC还向所有一级销售商和供应商阐述了我们对环境标准的基本期望，我们希望所有工厂遵守相关的环境法律法规，管理其能源使用和对水资源的影响，并每年完成希格FEM。

商业行为准则（COBC）

自1998年以来，COBC一直是我们企业合规计划的基础，自2003年以来一直由全球诚信团队管理。COBC规定了我们要求所有Gap集团员工和董事坚持和遵守的政策、价值观和原则。所有新员工在加入公司时都可以访问COBC，并通过在受雇后30天内完成“诚信原则：商业行为准则概述”在线学习培训，以书面方式同意遵守。资深员工必须每年证明其对COBC的遵守情况。

我们鼓励员工向直接经理、越级经理、当地人力资源或公司全球诚信团队提出疑虑。我们24/7全天候保密的商业行为准则热线由独立的第三方供应商管理，任何与Gap集团有业务往来或受Gap集团影响的人均可免费拨打。我们的网络报告系统和调查团队记录、处理和解决投诉，并由全球诚信和内部审计团队审核。个人可以保持匿名，所有针对违反或涉嫌违反Gap集团COBC的举报行为都受到公司严格执行的报复零容忍政策的保护。

根据工作地点、级别和职位的不同，员工需要接受关于性骚扰、零容忍反歧视、工资和工时合规、工作场所住宿、反腐败以及数据隐私和安全等问题的额外培训。

反腐败与反贿赂

作为一家上市公司，我们有严格的反腐败政策和相关程序，例如反腐败尽职调查程序（ACDD），旨在确保遵守美国《反海外腐败法》和当地反贿赂法律。Gap集团有两份面向内部的反腐败政策：全球政策和中国零售政策（高风险市场）。未能遵循上述内容可能招致高额公司罚款、法律诉讼和个人监禁及对公司声誉的损害。为确保合规，我们实施了多项流程：我们全公司的合规系统监控和解决反腐败风险，并执行我们的反腐败和反贿赂政策；我们的法务团队进行年度风险评估，将腐败作为一个重要组成部分。

我们还提供反腐败培训（全体员工均可参加），面向全球的总监及以上人员、高风险职能部门的经理及以上人员，以及高风险市场（中国、墨西哥和意大利）的各级总部。公司为中国员工开设了一门单独的课程，内容针对不同地区，在入职或晋升时需参加，在高风险市场需要每年完成一次，全球范围需要每两年完成一次。Gap集团也会在有机会时（例如，前往当地出差时）提供专门的反腐败培训。

为了评估Gap集团反腐败计划的有效性，Gap集团的COBC评估中包含了与反腐败/反贿赂相关的问题，该评估每年在不同的市场/职能部门进行，以了解COBC计划的影响。我们评估运营中的腐败相关风险，并在高风险市场开展反腐败尽职调查。在这些市场，我们的政策要求代表Gap集团和/或第三方经销商与政府官员互动的任何第三方持有ACDD报告。

竞争法与反垄断

我们业务所在的许多国家或地区都实施了竞争法或“反垄断法”。这些法律强化了我们自己的标准，每个人都必须能够在自由市场中公平竞争。由于违反竞争法，Gap集团可能会受到起诉或被处以罚款，可能必须赔偿损失和支付律师费，并且可能失去股东的信心和公众的信任。为防止任何不当行为，Gap集团的员工和董事必须遵守我们的内部竞争法政策和当地法律，任何违反本政策的员工都可能受到纪律处分，包括解雇、巨额赔偿或罚款，甚至法律诉讼。

数据隐私

为确保获得顾客的信任，我们在数据使用、新技术和服务方面遵循七项原则：同意、控制、公平、最小化、保密、访问和落实问责。我们的《个人隐私政策》符合业务所在司法管辖区的法律。我们还遵守广泛接受的安全标准和实践，以指导我们在保护个人信息方面做出决策。阅读有关我们《个人隐私政策》的更多信息。

信息安全与网络安全

数据泄露和网络安全事件有可能通过多种方式发生，包括丢失笔记本电脑、共享密码、连接到不熟悉的Wi-Fi网络、下载恶意软件以及对公司系统和安全措施的其他损害方式。为了防止此类事件的发生，所有Gap集团的员工都要接受培训，学习如何正确使用公司技术，并保护我们的系统免受未经授权的访问。

市场营销和产品声明

由于我们的业务遍及全球，我们有责任确保我们发布的营销信息和产品可持续性声明是准确、真实的，并能代表我们品牌的诚信。为支持这项工作，我们采取了措施，确保我们的产品能够准确且符合道德地代表社会和环境。我们的Color Proud Council致力于通过将多元化和包容性融入业务运营的各个阶段，关注多元化的所有方面，包括（但不限于）年龄、体型、民族、性别、种族、宗教、性取向和残障人士，以此来改善产品和顾客体验。我们也认识到与“绿色洗脑”相关的风险，因此我们制定了政策，要求每一项声明都已证实并记录了环境或社会效益，才有资格进行可持续性声明。我们通过对员工进行产品声明方面的培训，辅以我们的产品声明工具包，并对所有公开消息进行彻底的审查和数据验证过程，积极努力解决这一风险。

利益相关者和政治参与

与利益相关者对话，与当地和全球的专家组织建立合作关系，对我们的ESG战略和重要性评估至关重要，有助于最大限度地发挥我们计划的积极影响。

战略

我们定期与各领域的利益相关者合作，以了解影响他们、影响行业和社会的复杂问题。此类对话有助于我们改进策略、设定目标、专注于行动并扩展行业解决方案。

为了收集反馈并据此采取措施，推动整个企业的改进，我们使用多种方法来促进利益相关者参与，包括：

- 召集行业合作伙伴和利益相关者合作伙伴讨论需要合作解决的系统性问题。
- 就重大问题与专家组织进行正式和非正式磋商。
- 通过促进政府参与，为ESG相关政策问题贡献我们的意见。

我们强调几种类型的参与：

- **供应链人权：**我们的供应商可持续发展、人权和劳工团队定期与供应商合作，以推动更好的实践。为了让供应商清楚理解我们的《人权政策》、实践和申诉渠道，我们通过在线平台以当地语言提供所有相关信息，并提供面对面协助和虚拟支持。
- **与工人沟通：**我们通过评估、允许工人轻松分享反馈的数字技术、正式面谈以及与工人代表的非正式关系，定期与一级供应链工人互动，以了解人权问题并主动降低风险。在制定和改进工人权利和女性赋权计划时，我们也会采访工人。
- **消费者洞察**：我们至少每年一次对Gap集团内部社群的购物者进行一次10分钟的定量在线调查，以了解时尚品牌的社会和环境实践如何影响顾客的心态，以及顾客如何看待我们各品牌在履行这些承诺方面的表现。
- **政治参与：**我们积极参与影响业务和社区利益的问题的政治和监管过程，积极通过公共政策、政府和立法倡导来实现Gap集团的战略，始终以符合我们的价值观、法律义务、《商业行为准则》和《供应商行为准则》的方式行事。我们只针对会对我们的业务产生直接影响的投票决策、倡议或提案进行表态。

2022年进展

供应链：Gap集团的一名代表每周都会参加白宫供应链中断工作组的电话会议，该工作组由拜登-哈里斯政府的港口和供应链特使Steve Lyons领导。由于与工作组的合作，我们在港口等待的时间有所减少，这提高了我们的运营能力，同时减少了闲置船舶的碳排放。

循环：我们向加利福尼亚参议院环境质量委员会和议会自然资源部公开作证，支持参议员Kamlager的第1187号州法案。该法案获得通过并由州长签署，在洛杉矶和凡吐拉市建立了纺织品循环试点项目，以增加纺织品的回收利用。

中美洲：2022年6月，我们的首席供应链、战略和转型官Sally Gilligan出席了美洲峰会，讨论了我们在西半球增加采购的战略。在会上，她宣布公开承诺，为响应美国副总统哈里斯的行动呼吁，将在三年内将Gap集团在中美洲的采购量每年增加5000万美元（总计1.5亿美元）。我们的美洲采购战略和政府事务团队负责人还于2022年接待了一个国会代表团，讨论在中美洲扩大采购的好处，并带领代表团参观了危地马拉的一家工厂，展示了我们通过P.A.C.E./RISE等计划对供应链社区的积极影响。

劳动力：Gap集团和Old Navy管理层曾多次与劳工部长Marty Walsh会面，讨论我们的就业足迹以及我们的培训和劳动力发展计划（如This Way ONward）的好处。

了解更多
> Gap集团的政治捐赠披露
> 政治参与政策

ESG附录
和前瞻性陈述

GAP集团ESG资源库

资源名称	描述
ESG资源	ESG信息的在线中心，包括主题网页、政策、报告和披露。
平等与包容（E&B）年报	Gap集团最新的E&B报告展示了我们在实现2025年承诺方面取得的进展，从加强多元化人才输送渠道到每年确保跨种族和性别的同工同酬。
CDP提交	我们提交的所有CDP气候和CDP水资源的文件存档。
Gap集团可持续发展政策	收集所有全球可持续发展政策，包括气候和人权政策。
英国2021年性别薪酬差距披露 法国2021年性别薪酬差距披露	Gap集团为解决英国和法国的性别薪酬差距所做的努力。
Gap集团公司合规与政策	《商业行为准则》、《政治参与政策》、《英国税收政策披露》、《加州供应链透明度法案》和《英国现代奴隶制法案声明》
负责任的商业实践（管理风险） SEC备忘	企业风险管理与合规
Gap集团企业治理	董事会和股东权利
Gap集团《个人隐私政策》	隐私与信息安全

关于前瞻性陈述的注意事项

本报告和管理层的相关意见可能包括美国联邦证券法含义内的“前瞻性陈述”。前瞻性陈述是除历史事实陈述之外的任何陈述。前瞻性陈述代表我们当前对未来可能发生之事件的判断，通常会采用“预期”、“似乎”、“大约”、“认为”、“继续”、“可以”、“意在”、“效果”、“估计”、“预估”、“期望”、“预测”、“目标”、“倡议”、“意图”、“可能”、“目的”、“展望”、“计划”、“潜在”、“优先事项”、“预计”、“追求”、“寻求”、“应该”、“指标”、“届时”、“将”、“会”等字眼，或这些词语的否定形式或类似表述。我们根据经验和认知，对历史趋势、当前条件和未来发展预期进行假设和分析，以及根据适当情况下的其他因素，来做出这些陈述。我们认为这些判断是合理的，但这些陈述不能保证未来的任何事件或财务结果。由于诸多因素，实际结果可能与这些陈述存在重大差异。关于这些因素的描述，可在我们最近的10-K表格年报和我们提交给美国证券交易委员会的其他文件中找到。读者请勿过度依赖前瞻性陈述。前瞻性陈述仅基于做出陈述之日以前的情况，无论是出现新信息，还是新的事件或其他因素影响这些陈述的主题，我们都没有任何义务公开更新或以其他方式修改任何前瞻性陈述，除非法律明确要求我们这样做。

重要性

在瞬息万变的世界中，我们希望关注Gap集团能够发挥最大影响力的领域，或是我们的业务可能受到影响的领域。通过在我们的战略和计划中优先考虑最重要的ESG主题（包括问题和机会），有助于确保我们的可持续发展和ESG议程响应对我们的业务和优先利益相关者而言重要的事项。

为了帮助我们了解最关键的ESG问题，从2022年11月到2023年3月，我们与第三方专家顾问进行了重要性评估，采用了符合全球报告倡议组织（GRI）报告标准和AA1000落实问责原则中概述的重要性和利益相关者包容性原则的流程。作为评估的一部分，主要利益相关者，包括Gap集团和品牌员工、顾客、投资者、非营利组织和非政府组织领导人，以及ESG数据汇总者，参与了调查和访谈。

为清楚起见，对引导我们可持续发展战略和计划的重要议题的确认，不应被解释为对此类问题的重要性或财务影响的描述，或对Gap集团投资者相关信息的描述。关于对Gap集团投资者而言具有重大意义的风险的讨论，请参阅我们提交给美国证券交易委员会的10-K表格年报（截至2023年1月28日的年度）、后续的10-Q表格季报，以及当前的8-K表格报告。

了解更多
> 重要性
> SEC备忘

重要议题

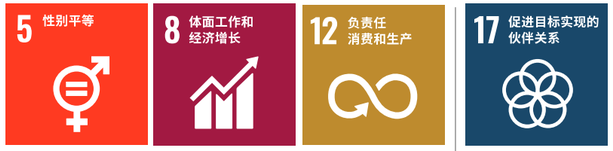
资源使用、稀缺性和影响力	人权与社会影响	企业治理和运营环境
水资源管理	性别平等	透明度和落实问责
化学品管理	健康与安全	产量管理
气候变化应对	产品质量与安全	负责任的营销和消费者互动
减排	雇佣标准	吸引人才和发展劳动力
循环利用	供应链劳动标准	商业诚信
减塑	多元化、公平、包容和归属感	采购实践
废弃物管理	社区互动	数据隐私和网络安全
土地和自然资源利用		
生物多样性		
动物福利		

联合国可持续发展目标一致性

2015年，联合国制定了17个可持续发展目标，为各国和企业开展合作，扩大全球影响力，到2030年实现一个更可持续的世界提供了蓝图。

作为支持，Gap集团确定了与我们业务最相关的六个可持续发展目标（目标5、6、8、10、12和13）；并认识到可持续发展目标4、7和17与我们的战略息息相关。这种专注使我们能够最大程度地减少有害影响，同时最大程度地创造机会，为未来创造积极的变化。

赋权女性



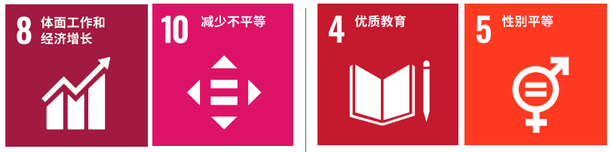
优先事项 支持

我们的业务由女性推动，女性在我们的顾客、员工和服装供应链中占大多数，我们致力于帮助她们充分发挥潜力。在这项工作中，我们与可持续发展目标5、8和12保持一致。

具体来说，为了支持关于性别平等的可持续发展目标5.5（“确保女性充分有效地参与政治、经济和公共生活的各级决策，并享有平等的领导机会”），我们的2025年目标力求战略工厂实现主管层面的性别平等，工作场所委员会的性别平等，以及参与RISE。此外，我们2025年解决工厂性别暴力的目标与关于体面工作和经济增长的可持续发展目标8.8有关（“保护劳工权利，为所有工人创造安全可靠的工作环境，包括移民工人，特别是女性移民和就业不稳定的工人”）。

为了与可持续发展目标17保持一致，我们与供应商、同行、政府、教育机构和非政府组织合作，以最大限度地发挥潜在影响，从而促成P.A.C.E./RISE等开创性的全行业计划。

创造机会



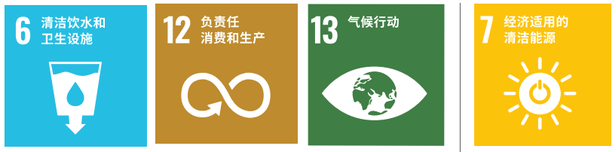
优先事项 支持

创造更可持续的经济和更公平的世界意味着我们要利用资产和业务规模，为弱势群体提供机会。在这项工作中，我们与可持续发展目标8和10保持一致。

我们的机会就业合作项目，如支持出狱人员的第二次机会商业联盟，致力于影响关于体面工作和经济增长的可持续发展目标8.5（“让所有男女，包括青年和残疾人实现充分生产性就业并获得体面工作，实现同工同酬”）。Old Navy针对北美面临就业障碍青年的This Way ONward计划支持可持续发展目标8.6（“大幅减少未就业、未接受教育或培训的青年比例”）。此外，我们的平等与包容承诺支持关于减少不平等的可持续发展目标10.2（“赋权和促进所有人的社会、经济和政治包容，无论年龄、性别、残疾、种族、族裔、出身、宗教或经济或其他地位”）。

我们也认识到关于性别平等的可持续发展目标5（减少所有不平等）和关于优质教育的可持续发展目标4（作为创造包容和富有成效的工作场所机会的基础）的必要性。

回馈社区



优先事项 支持

我们认为在清洁健康的地球上生活是一项基本人权，并且致力于保护自然资源，确保子孙后代拥有健康的社区。在这项工作中，我们与可持续发展目标6、12和13保持一致。

我们的2050年水资源恢复力联盟承诺支持水资源恢复力供应链，我们的2030年水资源获取目标促进500万人获得改善的饮用水和卫生设施，这与有关清洁水和卫生设施的可持续发展目标6.4相一致（“大幅提高所有部门的用水效率，确保更可持续地提取和供应淡水，以解决缺水问题，并大幅减少缺水人数”）。此外，我们的2030年气候目标和科学目标支持有关气候行动的可持续发展目标13，我们100%公司运营的可再生电力目标特别与有关经济适用清洁能源的可持续发展目标7.2相关（“大幅提高可再生能源在全球能源结构中的比重”）。

我们的整体方法将气候和水的影响与我们创造更可持续产品的目标联系起来，这反映了我们作为一家服装公司，为可持续发展目标12（负责任的消费和生产）而努力的角色。

免责声明：

将可持续发展目标确定为与我们的业务相关、对我们业务提供支持或相互关联，不应被解释为对此类问题的重要性或财务影响的描述，或对Gap集团投资者相关信息的描述。关于对Gap集团投资者而言具有重大意义的风险的讨论，请参阅我们提交给美国证券交易委员会的10-K表格年报（截至2023年1月28日的年度）、后续的10-Q表格季报，以及当前的8-K表格报告。

全球报告倡议组织（GRI）索引 – 2021年通用标准

Gap集团已参考GRI标准（2016、2018、2020和2021年）报告了2022年1月30日至2023年1月28日期间本GRI内容索引中引用的信息。
在构建此内容索引时，我们参考了GRI 1：2021年基金会。我们没有报告任何行业标准，因为纺织品和服装的要求尚未发布。

GRI标准	披露	GAP集团参考资料[1]
一般披露		
GRI 2：2021年一般披露	2-1 组织结构	ESG报告；宏伟蓝图，关于Gap集团，关于本报告；第3页 年报；第一部分第1项，业务；第1页 年报；第一部分第2项，财产；第20页 年报；第II部分第5项 - 注册人普通股市场、相关股东事项和发行人购买股票证券的情况；第22页
	2-2 纳入组织可持续发展报告的主体	年报；第一部分第1项，业务；第1页 **图表21 “注册人的子公司”**
	2-3 报告周期、频率和联络点	ESG报告；宏伟蓝图，关于Gap集团，关于本报告；第3页
	2-4 信息重述	2022年，我们收到了更准确的数据，这些数据代表了我们范围三在2021财年的上游运输排放量，以及在2020财年和2021财年的下游运输数据。本报告对这些数字作了相应的更新。
	2-5 外部保证	ESG报告；全局观，关于Gap 集团，关于本报告；第3页 **保证声明**
GRI 2：2021年一般披露（续）	2-6 活动、价值链和其他业务关系	年报；第一部分，第1项，业务；第1页 年报；第一部分，第2项，财产；第20页 年报；第II部分第7项 - 管理层对财务状况和经营成果的讨论和分析；第24页 ESG报告；企业治理，产品生命周期；第6页 ESG报告；宏伟蓝图；我们的价值创造模式；第5页 ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页
	2-7 员工	年报；第II部分第7项 - 管理层对财务状况和经营成果的讨论和分析；第24页 年报；第一部分第1项，业务；第1页 平等与包容；**员工数据**
	2-8 非员工的工人	ESG报告；赋权女性与人权；第17-27页
	2-9 企业治理架构与构成	ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页 投资者关系网页；**公司治理情况说明书** 投资者关系网页；**委员会组成** 投资者关系网页；**董事会**

[1] 注：ESG报告是指Gap集团2022年ESG报告；ESG网页是指我们的全球网站，该网站托管我们的环境、社会及公司治理（ESG）中心和平等与包容报告；年报是指Gap集团截至2023年1月28日的财政年度的10-K表格年报；委托书是指Gap集团2022和2023年度股东年会通知所附的委托书。更多信息请参阅我们的投资者关系网页。

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
GRI 2：2021年一般披露（续）	2-10 最高管治机构的提名与遴选	投资者关系网页；**公司治理情况说明书** 投资者关系网页；**董事会**
	2-11 最高管治机构的主席	投资者关系网页；**董事会**
	2-12 最高管治机构在监督影响管理方面的作用	ESG报告；企业治理、利益相关者和政治参与；第54页 ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页 ESG报告：企业治理，风险管理；第52页 投资者关系网页；**公司治理指引** ESG网页；**管理方针** ESG网页；**负责任的商业实践** 2022年**CDP气候提交**；C1.1b、C1.2、C1.2a
	2-13 影响管理责任授权	投资者关系网页；**委员会组成** 投资者关系网页；**企业治理与可持续发展委员会章程** ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	投资者关系网页；**企业治理与可持续发展委员会章程** ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页
	2-15 利益冲突	投资者关系网页；**公司合规**
	2-16 关键问题的沟通	ESG报告；企业治理，ESG监督；第51页
	2-17 最高管治机构的集体知识	2022年**CDP气候提交**；C1.1d 2022年**CDP水资源提交**；W6.2d
	2-18 最高管治机构绩效评价	投资者关系网页；**企业治理** 投资者关系网页；**公司治理指引** 投资者关系网页；**公司治理情况说明书**
	2-19 薪酬政策	**2022年委托书**

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
GRI 2：2021年一般披露（续）	2-20 薪酬确定流程	**2022年委托书**
	2-21 年度总薪酬比率	**2022年委托书**；首席执行官薪酬比率；第66页
	2-22 可持续发展战略声明	ESG报告；宏伟蓝图，我们对ESG的承诺：首席执行官寄语；第4页
	2-23 政策承诺	Gap集团将预防原则运用到化学品的使用中，持续对产品进行测试并承诺消除PFC整理剂。更多信息请参阅**化学品管理**和**负责任的商业实践**。 ESG报告；企业治理，负责任的商业实践；第53页
	2-24 融合政策承诺	ESG报告；企业治理，负责任的商业实践；第53页
	2-25 纠正负面影响的流程	ESG报告；企业治理、利益相关者和政治参与；第54页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第19–21页
	2-26 意见征询和提出疑虑的机制	投资者关系网页；**公司合规** 投资者关系网页；**商业行为准则** ESG报告；治理、负责任的商业实践；第53页
	2-27 遵守法律法规	投资者关系网页；**公司合规** ESG报告；治理、负责任的商业实践；第53页
	2-28 成员协会	ESG报告；**成员身份与合作组织**
	2-29 利益相关者参与方法	ESG报告；企业治理、利益相关者和政治参与；第54页
	2-30 集体谈判协议	ESG网页；**人权政策和方法**

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
重要议题		
GRI 3: 2021年重要议题	3-1 确定重要议题的流程	ESG报告; 全局观，关于Gap集团，关于本报告; 第3页 ESG报告; 企业治理，ESG附录; 第55页 ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页
	3-2 重要议题清单	请参见GRI 2-23 ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页
经济表现		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	年报; 第II部分第7项 - 管理层对财务状况和经营成果的讨论和分析; 第24页 年报; 第II部分第7A项，关于市场风险的定量和定性披露; 第37页
GRI 201: 2016年经济表现	201-1 产生和分配的直接经济价值	年报; 第II部分第7项 - 管理层对财务状况和经营成果的讨论和分析; 第24页
	201-2 气候变化带来的财务影响及其他风险和机遇	2022年**CDP气候提交**; C2.1b、C2.2、C2.2a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.4 2022年**CDP水资源提交**; W3.3b、W4.1、W4.1a、W4.1b、W4.1c、W4.2a、W4.2b、W4.3、W4.3a
	201-3 确定员工福利计划义务和其他退休计划	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页 Gap集团网页: **员工福利**
	201-4 从政府收到的财政援助	不适用。Gap集团2022年未获得政府财政援助。
采购实践		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页 ESG报告; 赋权女性与人权，采购实践/Better Buying; 第20页 ESG报告; 赋权女性与人权，评估与补救; 第21页 ESG报告; 回馈社区，原材料和产品; 第46–47页
GRI 204: 2016年采购实践	204-1 本地供应商支出比例	信息不可用/不完整。我们将影响力和责任集中在全球供应链上。

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
反腐败		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
GRI 205: 2016年反腐败	205-1 针对各项业务评估与腐败相关的风险	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
	205-2 关于反腐败政策和程序的交流与培训	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
	205-3 已确认的腐败事件和所采取的行动	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
反竞争行为		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
GRI 206: 2016年反竞争行为	206-1 反竞争行为、反垄断和垄断行为的法律诉讼	ESG报告; 治理、负责任的商业实践; 第53页
面料		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 回馈社区，原材料和产品; 第46–47页 ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
GRI 301: 2016年面料	301-1 按重量或体积使用的面料	ESG报告; SASB指数，CG-AA-440a.4; 第69页 ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
	301-2 使用的回收输入面料	ESG报告; SASB指数，CG-AA-440a.4; 第69页 ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
	301-3 再生产品及其包装面料	0% - Gap集团不直接收集以再利用或回收任何产品。

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
能源		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 2022年CDP气候提交; C1.1a、C1.1b、C1.1d、C1.2、C1.2a、C1.3a
GRI 302: 2016年能源	302-1 企业内部的能源消耗	2022年CDP气候提交; C5.2、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 ESG报告； SASB指数，CG-MR-130a.1; 第72页 ESG网页; 环境数据保证声明
	302-2 企业外部的能源消耗	2022年CDP气候提交; C5.2、C6.5、C8.1、C8.2、C8.2a、C8.2b、C8.2c、C8.2e、C8.2g ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页
	302-3 能源强度	2022年CDP气候提交; C6.10 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 ESG网页; 数据表
	302-4 减少能源消耗	2022年CDP气候提交; C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.3c ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页
	302-5 降低产品和服务的能源需求	2022年CDP气候提交; C4.5a ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 ESG报告; 回馈社区，原材料和产品; 第46–47页
水和废水		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 回馈社区，水资源管理，减少与补充: 解决用水问题; 第42页 2022年CDP水资源提交; W0.5、W0.6、W0.6a、W1.2、W2.1、W2.1a、W3.3、W3.3a–d、W4.1a、W4.2、W4.2a、W6.1、W6.1a、W6.2a–b、W6.3、W7.3、W7.3a、W7.3b
GRI 303: 2018年水与污水	303-1 与作为共享资源的水相互作用	ESG报告; 回馈社区，水资源管理，减少与补充: 解决用水问题; 第42页 2022年CDP水资源提交; W1.1、W1.4、W1.4a–d、W2.1a、W3.3a–d、W4.2、W4.2a、W8.1a–b
	303-2 排水相关影响的管理	ESG报告; 回馈社区，水资源管理，减少与补充: 解决用水问题; 第42页 ESG报告; 回馈社区，化学品管理; 第43页
	303-3 取水	ESG报告; 回馈社区，水资源管理，减少与补充: 解决用水问题; 第42页 2022年CDP水资源提交; W1.2b、W1.2d、W1.2h、W5.1、W5.1a
	303-4 排水	ESG报告; 回馈社区，化学品管理; 第43页 2022年CDP水资源提交; W1.2b、W1.2i、W2.2a–b
	303-5 用水量	2022年CDP水资源提交; W1.2b、W5.1 ESG网页; 数据表
生物多样性		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 回馈社区，原材料和产品; 第46–47页
GRI 304: 2016年生物多样性	304-1 在保护区和保护区外具有高生物多样性价值的地区或附近拥有、租赁、管理的运营场所	ESG报告; 回馈社区，原材料和产品; 第46–47页 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	由于我们目前正在努力扩展木材衍生纤维政策，以解决土地利用、森林保护和森林砍伐风险，因此无法获得相关信息。
	304-3 受保护或恢复的栖息地	
	304-4 国际自然保护联盟红色名录物种和国家保护名录物种，其栖息地位于受运营影响的地区	

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
排放		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	2022年CDP气候提交; C1.1a、C1.1b、C1.2a、C2.2、C2.2a、C2.3a、C2.4a、C3.2b、C3.3、C3.4、C4.3c ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页
GRI 305: 2016年排放量	305-1 直接（范围一）温室气体排放	2022年CDP气候提交; C5.2、C5.3、C6.1、C6.4a、C6.10、C7.1、C7.1a、C7.2、C7.3、C7.3a、C7.9a ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 数据表 ESG网页; 环境数据保证声明
	305-2 能源间接（范围二）温室气体排放	2022年CDP气候提交; C5.2、C5.3、C6.2、C6.3、C6.4、C6.4a、C6.10、C7.5、C7.6、C7.6a、C7.9a、C7.9b ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 数据表 ESG网页; 环境数据保证声明
	305-3 其他间接（范围三）温室气体排放	2022年CDP气候提交; C5.2、C5.3、C6.5 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 数据表 ESG网页; 环境数据保证声明
	305-4 温室气体排放强度	2022年CDP气候提交; C6.10 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 数据表
	305-5 减少温室气体排放	2022年CDP气候提交; C2.4a、C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a、C4.3、C4.3a、C4.3b、C4.2c、C5.2 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG报告； Gap集团目标和进展; 第9–10页 ESG网页; 数据表
	305-6 消耗臭氧层物质（ODS）的排放	Gap集团没有需要报告的臭氧消耗物质排放量。
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重要的空气排放物	2022年CDP气候提交; C7.1a ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 ESG网页; 数据表

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
废弃物处理		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
GRI 306: 2020年废弃物处理	306-1 废弃物产生及与废弃物有关的重大影响	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
	306-2 管理废弃物相关的重大影响	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
	306-3 产生的废弃物	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
	306-4 从填埋场转化的废弃物	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页 ESG报告； SASB指数，CG-MR-410a.3; 第73页
	306-5 运往填埋场的废弃物	ESG报告; 回馈社区，循环利用与废弃物处理; 第48–49页
供应商环境评估		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 赋权女性与人权，评估与补救; 第21页 ESG报告; 回馈社区，水资源管理; 第39–42页
GRI 308: 2016年供应商环境评估	308-1 使用环境标准筛选的新供应商	ESG报告; SASB，CG-AA-430a.1，CG-AA-430a.2，CG-AA-430b.1，CG-AA-430b.2; 第66–67页
	308-2 供应链中的负面环境影响和采取的措施	ESG报告; 赋权女性与人权，评估与补救; 第21页 ESG报告; 回馈社区，水资源管理; 第39页 ESG报告; 回馈社区，化学品管理; 第43页 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44-45页 ESG报告; SASB，CG-AA-430b.2; 第67页

GRI指数 - 续

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
就业		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
GRI 401: 2016年就业	401-1 新入职员工和员工离职率	**2022年委托书** ESG报告; 企业治理，社交数据; 第75–77页
	401-2 提供给全职员工但不提供给临时员工或兼职员工的福利	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页 Gap集团网页: **员工福利**
	401-3 育儿假	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页 Gap集团网页: **员工福利**
职业健康与安全		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
GRI 403: 2018年职业健康与安全	403-1 职业健康与安全管理体系	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-2 危害识别、风险评估和事件调查	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-3 职业健康服务	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-4 工人在职业健康和安全方面的参与、咨询和交流	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
GRI 403: 2018年职业健康与安全（续）	403-5 工人职业健康与安全培训	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-6 促进工人健康	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-7 预防和减轻与业务关系直接相关的职业健康和安全影响	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	403-8 职业健康与安全管理体系涵盖的工人	ESG报告; 企业治理，社交数据; 第75–77页
	403-9 工伤	ESG报告; 企业治理，社交数据; 第75–77页
	403-10 与工作相关的健康影响	ESG报告; 企业治理，社交数据; 第75–77页
培训和教育		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
GRI 404: 2016年培训与教育	404-1 每名员工每年的平均培训小时数	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	404-2 员工技能提升计划和过渡援助计划	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页
	404-3 定期接受绩效审查和职业发展评估的员工百分比	ESG报告; 创造机会，人才发展; 第34–35页

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
多元化与平等机会		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告；宏伟蓝图，平等与包容；第15–16页
GRI 405: 2016年多元化与平等机会	405-1 治理机构与员工的多元化	ESG报告；宏伟蓝图，平等与包容；第15–16页 ESG报告；企业治理，社交数据；第75–77页
	405-2 女性与男性的基本工资和薪酬比率	ESG报告；创造机会，平等与包容；第15–16页 投资者关系网页；**公司合规**，英国和法国性别薪酬差距披露
当地社区		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告；赋权女性与人权，Gap集团P.A.C.E./RISE计划；第22–23页 ESG报告；创造机会，This Way ONward；第31–32页 ESG报告；回馈社区，获取途径：社区水资源恢复力；第40–41页
GRI 413: 2016年当地社区	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营	ESG报告；赋权女性与人权，Gap集团P.A.C.E./RISE计划；第22–23页 ESG报告；创造机会，This Way ONward；第31–32页 ESG报告；回馈社区，获取途径：社区水资源恢复力；第40–41页
	413-2 对当地社区有重大实际和潜在负面影响的运营	ESG报告；回馈社区，水资源管理；第39页 ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页
供应商社会评估和劳动		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告；赋权女性与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG报告；赋权女性与人权，能力建设；第24–26页 Gap集团网页；**《加州供应链透明度法案》和《英国现代奴隶制法案声明》**
GRI 414: 2016年供应商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG报告；SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2；第67页
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的措施	ESG报告；SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2；第67页 ESG网页；**申诉机制**

GRI标准	披露	GAP集团参考资料
GRI 406: 2016年反歧视	406-1 歧视事件和采取的纠正措施	ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG报告；赋权女性与人权，能力建设（性别暴力预防与应对）；第24–26页 ESG报告；SASB、CG-AA-430b.1、CG-AA-430b.2；第67页 ESG网页；**歧视和骚扰**
GRI 408: 2016年童工问题	408-1 存在童工事件重大风险的运营场地和供应商	ESG报告；赋权妇女与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG网页；**童工与青年工人**
GRI 409: 2016年强迫或强制劳动	409-1 存在强迫或强制劳动事件重大风险的运营场地与供应商	ESG报告；赋权女性与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG网页；**人口贩卖与强迫劳动**
公共政策		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告；企业治理、利益相关者和政治参与；第54页 Gap集团网页，**政治参与政策**
GRI 415: 2016年公共政策	415-1 政治捐款	ESG报告；企业治理、利益相关者和政治参与；第54页 Gap集团网页，**政治参与政策**
顾客健康与安全		
GRI 3: 2021年重要议题	3-3 重要议题管理	ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页
GRI 416: 2016年顾客健康与安全	416-1 评估产品和服务类别的健康和安全影响	ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页
	416-2 涉及产品和服务对健康和安全产生影响的违规事件	2022年我们未发现任何违规事件。 **消费品安全委员会**

可持续发展会计准则委员会（SASB）指数

国际财务报告准则（IFRS）的国际可持续发展标准委员会（ISSB）是一个独立私营机构，专注于促进高质量披露符合投资者需求的重要可持续发展信息，提高资本市场的效率。我们按照可持续行业分类系统（SICS）所定义的《服装、配饰和鞋类行业标准》，以及“电商、多线和专业零售商及经销商”行业的特定主题进行披露，参考信息可在Gap公司的2022年ESG报告和我们的网站上找到。

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料[1]
服装、配饰和鞋类					
产品中的化学品管理					
讨论遵守限用物质法规的流程	讨论与分析	不适用	CG-AA-250a.1	Gap集团的化学品限制政策参考了全球法规以及对危害和风险的考量。其中包括限用物质清单（RSL）和制造限用物质清单（MRSL）。自2008年以来，Gap集团一直要求供应商遵守我们的限用物质清单。自2015年起，我们开始要求所有供应商遵守危险化学品零排放（ZDHC）计划的制造限用物质清单，而且我们遵守服装和鞋类国际RSL管理（AFIRM）工作组的限用物质清单。我们实施化学品政策的方法包括： 1. 行业合作关系与标准：我们与服装和鞋类国际限用物质清单管理（AFIRM）工作组、可持续服装联盟（SAC）等行业团体合作，实施一套一致的工具和流程，以支持最佳实践、监控供应商绩效并鼓励使用更安全的化学品。 2. 供应商参与：我们通过《供应商行为准则》（COVC）和《工厂最低期望》（Mill Minimum Expectations）向供应商传达化学品合规要求，我们要求供应商认可并遵守这些规定。 3. 合规与监控：我们对产品、产品组件和废水排放进行第三方测试，并且使用行业数据平台，来监控供应链绩效并验证是否符合全球化学品法规和Gap集团的化学品限制政策。 如需进一步了解此过程，请参阅“化学品管理”页面。	ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页 ESG网页：化学品管理
讨论产品中化学物质相关风险和/或危害的评估和管理流程	讨论与分析	不适用	CG-AA-250a.2	Gap集团使用以下流程来评估和管理产品面料和化学品相关的潜在风险和危害。 **投入管理：**选择更好的化学物料和原材料是减少危险化学品使用和排放的重要部分。 **流程管理：**在生产过程中遵循化学品管理最佳实践对于降低人员和环境风险至关重要。 **产出管理：**服装和鞋类生产的产物包括成品和废水。Gap集团限制使用存在已知问题的化学品；例如，我们承诺到2023年从供应链中淘汰PFC。 使用含PFC整理剂的面料已全部成功转化或退出市场。在Gap集团层面上，95%具有防沾水或防污性能的服装和配饰在生产时没有使用PFC（高于2021年的38%和2020年的7%）。在Gap集团，只有不到1%的服装和配饰产品采用防沾水或防污处理，比2021年（不到2%）的比例低。	ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页 ESG网页：化学品管理

[1] 注：ESG报告是指Gap集团2022年ESG报告；ESG网页是指我们的全球网站，该网站托管我们的环境、社会及公司治理（ESG）中心和平等与包容报告；年报是指Gap集团截至2023年1月28日的财政年度的10-K表格年报；委托书是指Gap集团2022和2023年度股东年会通知所附的委托书。更多信息请参阅我们的投资者关系网页。

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
供应链中的环境影响					
（1）一级供应商设施和（2）除一级以外的供应商设施中遵守废水排放许可和/或合同协议的百分比	定量	百分比（%）	CG-AA-430a.1	我们一直以来都要求牛仔洗布厂参与水质计划，这已有超过15年历史，所以我们能够积极监测和改善废水质量。2022年，我们在该计划中增加了梭织和成衣染色洗衣厂。	ESG报告；回馈社区，水资源管理；第39页 ESG报告；回馈社区，减少和补充：解决用水问题；第42页 ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页 ESG网页：**化学品管理**
（1）一级供应商设施和（2）除一级以外的供应商设施中已完成可持续服装联盟的希格指数设施模块（希格FEM）评估或同等环境数据评估的百分比	定量	百分比（%）	CG-AA-430a.2	我们的一级和战略二级供应商完成可持续服装联盟的希格指数3.0版设施环境模块（FEM）自我评估，以传达他们的水资源和能源使用情况，以及化学品和废弃物管理情况。	ESG报告；回馈社区，水资源管理；第39页 ESG报告；回馈社区，减少和补充：解决用水问题；第42页

年份	参与总数	同时符合两者的一级百分比	同时符合两者的二级百分比	同时符合常规指标和危险化学品零排放MRSL参数的一级和二级百分比
2020年	54	-	-	94%符合常规指标，89%符合危险化学品零排放
2021年	53	-	-	100%符合常规指标，94%符合危险化学品零排放
2022年	156	99%	95%	97%

年份	使用希格指数FEM的一级品牌供应商百分比	使用希格指数FEM的二级供应商百分比	已确认响应的数量
2020年	100%	70%	280
2021年	99%（558）	91%（147）	463（64%） 一级351，二级112
2022年	100%（589）	73%（152）	557（总计77%；一级441，二级133）

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
供应链中的劳动条件					
（1）一级供应商设施和（2）除一级以外的供应商设施中已接受劳动行为准则审核的百分比，总审核数中由第三方审计师审核的百分比（3）	定量	百分比（%）	CG-AA-430b.1	我们向所有供应商传达了他们需要达到的社会和环境绩效水平，这是与我们开展业务的要求。不合格率始终保持较低的设施可以每年评估两次；所有设施在初始生产前都必须经过审核。 **年份** / **接受COVC审核的一级品牌供应商百分比** / **由第三方评估员进行的审计百分比（例如ILO Better Work和SLCP）** / **接受COVC审核的除一级以外供应商的百分比** 2020年 / 81 / 71 / 不适用 2021 / 83 / 68 / 不适用 2022年 / 88% / 88% / 24%* * 这代表通过SLCP接受COVC审核的除一级以外的已确认设施的百分比。我们已经识别并确认了供应链中的249家工厂，并认识到随着获得更多信息，这一指标可能会发生变化。	ESG报告；赋权女性与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG网页；**数据表**
供应商劳动行为准则审核的重点不合格率和相关的纠正措施率	定量	比率	CG-AA-430b.2	我们使用色彩编码系统对各设施的绩效进行评级。没有严重问题并且很少违规的高绩效设施评定为绿色；普通绩效为黄色；需要解决一个或多个严重问题的设施为红色。截至2022财年，只有不到1%的设施在接受COVC评估时获得红色评级（优先事项不合格率）。 对于截至2022年2月1日未解决的问题，在2023年2月1日前有81%已落实纠正措施计划。 **2022年2月1日未解决的问题数** / **2023年2月1日未解决的问题数** / **解决率** 2187 / 425 / 81%	ESG报告；赋权女性与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页 ESG网页；**COVC结果** ESG网页；**数据表**
描述供应链中最大的（1）劳动风险与（2）环境、健康和安全风险	讨论与分析	不适用	CG-AA-430b.3	1. 为Gap集团品牌生产服装的第三方供应商的劳动实践和工作条件会影响我们的品牌和整个公司的声誉、业务连续性和运营成本。我们的供应链中大多数工人是女性，所以除了劳动实践之外，我们还非常重视赋权女性，致力于创造持久的影响。 2. 过度加班、火灾和结构安全以及性别暴力是供应链中的高风险问题，为此我们制定了具体的计划来解决这些问题。这些风险可能造成严重的人权影响，同时这些问题也可能给供应链带来运营风险，并给我们的品牌组合带来声誉风险。	ESG报告；赋权女性与人权，人权；第19–20页 ESG报告；赋权女性与人权，评估与补救；第21页

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
原材料采购					
（1）重点原材料清单；针对每种重点原材料：（2）最有可能威胁采购的环境和/或社会因素，（3）与环境和/或社会因素相关的商业风险和/或机会的讨论，以及（4）管理策略以应对商业风险和机会	讨论与分析	不适用	CG-AA-440a.3	我们将原材料战略的重点放在占纤维消耗量约97%的主要纤维品种上，包括棉、聚酯纤维、尼龙和人造纤维素纤维。 **重点原材料** **环境和/或社会因素：** **棉花：**水资源获取的变化、干旱、洪水、热浪、土壤恶化以及其他气候、水资源和生物多样性影响，都会影响棉花作物的供应、成本和质量。 **聚酯纤维：**聚酯纤维是一种石油基合成纤维，在提取和生产过程中会造成人为污染，不能自然生物降解，因此可能造成微塑料污染。 **尼龙：**传统尼龙是一种石油基合成纤维，在生产阶段会造成人为污染和温室气体，并且需要大量的水来生产。 **人造纤维素：**人造纤维素来源于木材和木浆副产品，容易受到干旱、洪水、自然灾害和疾病等环境因素的影响，这些因素可能对面料的收获产生重大影响，也与森林砍伐和生物多样性减少有关。 **商业风险和/或机会的讨论：** **棉花：**棉花种植和加工通常需要使用大量的水和化学品，而且种植和加工区经常面临水和气候风险。棉花种植和加工通常需要使用大量的水和化学品，而且种植和加工区经常面临水和气候风险。 **聚酯纤维：**我们预计，聚酯纤维和再生聚酯（rPET）等原材料商品的成本会根据需求、供应情况以及我们采购和生产地区的环境因素（干旱、洪水和自然灾害等）而增加。包括聚酯纤维在内的合成面料的生产依赖于化石燃料和石油衍生物，因此容易受到石油产品成本和供应情况波动的影响。 **尼龙：**传统尼龙在生产阶段需要使用大量的水，这使得尼龙制造容易受到环境因素（如干旱、洪水）和其他与水相关的基础设施问题的影响。企业有机会增加原液染色尼龙的采购，与传统尼龙相比，原液染色尼龙在生产阶段的用水量显著降低。 **人造纤维素：**面料采购供应链中的不确定性可能是组织采购人造纤维素时的潜在风险点。我们拥有多元化的供应商库，验证面料的来源，并依赖行业认证和品牌纤维素纤维采购，事实证明，与传统纤维素相比，这些纤维对环境的影响较小。 **管理策略：** 我们的优选纤维总体策略使用生命周期评估（LCA）数据，包括有关全球变暖潜势、水资源利用和富营养化等的指标，以及对生物多样性、循环潜力、化学、土地使用变化和生产社会条件的评估。Gap集团的供应链和采购团队使用包含棉花、聚酯纤维、尼龙和纤维素价格在内的多因素模型，来监控和应对关键原材料的风险。Gap集团采取组合采购方式进行棉花采购，重点是在多个地区培育更可持续的棉花多样化来源，以降低风险。 我们通过设定和努力实现公共目标来衡量我们的进展，增加产品中使用的更可持续的棉花和再生聚酯的比例，并继续确保我们制造的纤维素全部不来自古老、濒危、具有高保护价值和高碳储量的森林。 合作是我们方法的关键原则。我们加入了多个行业合作项目，例如可持续纺织促进会再生聚酯纤维挑战赛、rPET圆桌会议和生物合成工作组，以改善面料的采购。我们与CanopyStyle合作，审核我们的来源，优先考虑可回收的替代品，并专门与“绿色衬衫”供应商合作。Gap集团使用不同的行业工具，例如希格面料可持续发展指数（MSI）和可持续纺织促进会的优选纤维矩阵，来评估我们纤维面料组合。我们还关注环境影响较低的尼龙和氨纶的开发机会，这两种关键性能纤维目前几乎没有替代选择。随着服装中超细纤维和微塑料脱落的研发不断推进，我们将把最新的见解融入优选纤维策略中。我们采购再生尼龙和生物基尼龙，以减少对原始合成面料的依赖，并根据成本、供应情况和市场对此类纤维的需求，探索低影响尼龙的其他选择。	ESG报告；回馈社区，原材料和产品；第46–47页 ESG报告；回馈社区，气候管理；第44-45页 ESG报告；回馈社区，水资源管理；第39–42页 2022年CDP气候提交；C1.3、C2.2、C2.2a 2022年CDP水资源提交；W3.3b

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
（1）采购的重点原材料数量，按面料分类；（2）经第三方环境和/或社会标准认证的每种重点原材料数量，按标准分类	定量	公吨 (t)	CG-AA-440a.4	**认证量，按标准分类**	ESG报告；回馈社区，原材料和产品；第46–47页

重点原材料（名称）	**认证/标准及相关讨论（技术协议#3-3.3）**	**2022财年已认证百分比**
人造纤维素纤维	兰精、天丝、粘胶纤维、Birla LivaECO	14%
棉花	良好棉花发展协会（BCI）、全球有机纺织品标准（GOTS）、有机含量标准（OCS）	81%
聚酯纤维	全球回收标准（GRS）、回收物含量标准（RCS）	16%
尼龙	全球回收标准（GRS）、回收物含量标准（RCS）	12%
羊毛	负责任羊毛标准（RWS）、全球回收标准（GRS）、回收物含量标准（RCS）	44%

活动指标

（1）一级供应商和（2）一级以外的供应商的数量	定量	数字	CG-AA-000.A	一级品牌服装供应商设施的定义是，与我们有直接关系的裁剪和缝制设施及其相关的刺绣、洗布和丝网印刷设施。	ESG报告；赋权女性，评估与补救；第21页

年份	**一级品牌服装供应商工厂的数量**	**工厂设施数量（二级）**	**来自工厂设施的业务百分比（二级）**
2020年	659	168	66%
2021年	705	231	65%
2022年	702	249	79%

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
电商					
数据安全					
描述识别和解决数据安全风险的方法	讨论与分析	不适用	CG-EC-230a.1	我们尽最大努力为顾客提供安全便捷的购物体验。我们采取了各种技术和组织安全措施，帮助保护我们收集的顾客个人信息。 董事会的审计和财务委员会监督数据隐私和网络安全计划，并定期向董事会通报重大问题。为了应对安全漏洞和网络攻击的威胁，公司制定了一项计划，旨在保障和维护公司拥有或照管的所有信息的机密性、完整性和持续可用性。该计划还包括网络事件响应方案，其中规定了一系列控制措施和程序，用于确保及时准确上报任何重大网络安全事件。 如需更多信息，请参阅Gap集团的**《商业行为准则》**。	Gap集团网页：**《个人隐私政策》**
员工招聘、包容和绩效					
员工敬业度百分比	定量	百分比 （%）	CG-EC-330a.1	2022年，共有3800多名员工填写了总部问卷调查，29300多名店员参与了调查。 我们为这两个群体获取了一个具有代表性的样本，该样本是Gap集团自己在内部进行的调查。 我们通过以下指标衡量凝聚力： 93%的受访者对“我为在这里工作感到自豪” 回答“是” 81%的受访者对“在可预见的未来，我打算留在公司”回答“是” 问卷调查中提出的问题包括： 按照1至5的评分，您在多大程度上同意以下陈述： · 我为在此工作而自豪 · 我相信这家公司诚信经营 · 我的经理会询问并尊重我的想法	ESG报告；创造机会，人才发展；第34–35页
所有员工的 (1) 自愿和 (2) 非自愿员工离职率	定量	比率	CG-EC-330a.2	**员工总离职率：** 96% **员工自愿离职率：** 87%	ESG报告；企业治理，社交数据；第75–77页
（1) 管理层、(2) 技术人员和 (3) 所有其他员工的性别和种族/民族代表百分比	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.3	**管理层：** 56%白人，10%亚裔，10%黑人，17%西班牙裔/拉丁裔，65%女性，35%男性 **技术人员：** 28%女性，72%男性 **所有员工：** 44%白人，6%亚裔，16%黑人，25%西班牙裔/拉丁裔，75%女性，24%男性，1%非二元性别	ESG报告；宏伟蓝图，平等与包容；第15–16页 ESG报告；企业治理，社交数据；第75–77页

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
产品包装和分销					
产品运输的总温室气体（GHG）足迹	定量	公吨（t）CO_2-e	CG-EC-410a.1	**年份** / **上游运输和配送（二氧化碳当量/公吨）** / **下游运输和配送（二氧化碳当量/公吨）** 2019年 527,081 39,413 2020年 527,081 105,309 2021年 670,820 117,670 2022年 2022年数据将于2023年下半年在我们的网站上公布。 上游排放量使用Gap内部系统的运输级别主要公吨/公里信息乘以英国环境食品和乡村事务部（Defra）的产品运输排放系数来计算。这代表从供应商到我们大仓的排放量。 下游排放量使用Gap内部系统的运输级别主要公吨/公里信息乘以英国环境食品和乡村事务部（Defra）的产品运输排放系数来计算。	ESG报告；回馈社区，气候管理；第44–45页
讨论减轻产品交付所产生的环境影响的策略	讨论与分析	不适用	CG-EC-410a.2	Gap集团是《北极航运承诺》的签署方。携手海洋保护协会制定保证书，承诺永不故意派遣船只通过北极脆弱的生态系统。Gap集团也是环境保护署（EPA）SmartWay运输伙伴计划的成员，该计划支持企业以最清洁、最节能的方式运输货物，以保护公众健康和减少排放。Gap集团2020年获得了EPA SmartWay货运合作伙伴卓越奖。	ESG报告；回馈社区，气候管理；第44–45页
活动指标					
实体定义的用户活动度量	定量	数字	CG-EC-000.A	**年份** / **全球线上订单总数（不包括特许经营）** 2020年 86,261,667 2021年 83,997,807 2022年 80,235,600 此数据包括在美国正价店（网络和应用程序）、美国工厂、加拿大、日本、欧盟和英国下达的订单。不包括特许经营、取消或退货的订单。	

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
出货件数	定量	数字	CG-EC-000.C	**年份** / **顾客的全球总出货量（不包括特许经营）** 2020年 145,512,653 2021年 124,463,015 2022年 112,916,023 此数据包括在美国、加拿大、欧盟和日本运输的包裹。	
多线和专业零售商及经销商					
零售和分销中的能源管理					
（1）总能耗，（2）电网电力百分比，（3）可再生能源百分比	定量	千兆焦耳（GJ）	CG-MR-130a.1	**年份** / **零售和大仓的总能耗（GJ）** / **可再生能源百分比** 2021年 3,038,091 33% 2022年 相关数据将于2022年下半年在我们的网站上公布。 -	ESG报告；回馈社区，气候管理；第44–45页 **2022年CDP气候提交**
劳动力多元化和包容性					
（1）管理层和（2）所有其他员工的性别和种族/民族代表百分比	定量	百分比（%）	CG-MR-330a.1	见CG-EC-330a.3	ESG报告；宏伟蓝图，平等与包容；第15–16页 ESG报告；企业治理，社交数据；第75–77页

主题/会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考资料
产品采购、包装和营销					
讨论产品中化学物质相关风险和/或危害的评估和管理流程	讨论与分析	不适用	CG-MR-410a.2	见CG-AA-250a.2	ESG报告；回馈社区，化学品管理；第43页
讨论减轻包装所产生的环境影响的策略	讨论与分析	不适用	CG-MR-410a.3	我们采用三管齐下的策略来解决非必要和有问题的塑料包装废弃物： 淘汰：我们致力于消除非必要和有问题的塑料，将其替换为非塑料面料替代品。 转移：只要有可能并且我们可以控制包装的使用寿命，我们就会通过回收将有问题的塑料从垃圾填埋场转移。 转化：我们努力将必要塑料的使用转化为非原生面料替代品。	ESG报告；回馈社区，循环利用与废弃物处理；第48–49页
活动指标					
（1） 零售地点和 （2） 大仓的数量	定量	数字	CG-MR-000.A	**年份** / **公司直营店** / **特许经营店** 2020年 / 3,100 / 615 2021年 / 2,835 / 564 2022年 / 2,685 / 667	**2022年报**；第28页 **2021年报**；第30页 **2020年报**；第2页
（1）零售空间和（2）大仓的总面积	定量	平方英尺	CG-MR-000.B	**年份** / **零售空间** / **大仓空间** 2020年 / 3460万 / 930万 2021年 / 3330万 / 930万 2022年 / 3180万 / 950万	**2022年报**；第28页 **2021年报**；第23页 **2020年报**；第22页

气候相关财务披露工作组（TCFD）指数

TCFD是一个建议框架，指导公司做出更有效的气候相关披露，从而促进更明智的投资、信贷和保险承保决策。这是我们今年第二次向TCFD报告。[1]

TCFD指标	GAP集团参考资料[2]
企业治理：公布组织围绕气候相关风险和机会的治理情况。	
a）描述董事会对气候相关风险和机遇的管控。	2022年CDP气候提交; C1.1b ESG报告; 企业治理，ESG监督; 第51页 ESG报告: 企业治理，风险管理; 第52页
b）描述管理层在评估和管理气候相关风险和机遇中的作用。	2022年CDP气候提交; C1.2、C1.2a ESG报告; 企业治理，ESG监督; 第51页 ESG报告: 企业治理，风险管理; 第52页
战略：公布气候相关风险和机会对组织的业务、战略和财务规划的实际和潜在影响。	
a）描述企业所识别到的短期、中期和长期气候相关风险和机遇。	2022年CDP气候提交; C2.1a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 气候 ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页 ESG网页; 重要性
b）描述气候相关风险和机遇对企业的业务、战略和财务规划的影响。	2022年CDP气候提交; C2.3a、C2.4a、C3.1、C3.2a、C3.2b、C3.3、C3.4 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 气候
c）描述企业战略的恢复力，并考虑不同的气候相关设想，包括升温幅度控制在2°C或更低的设想。	2022年CDP气候提交; C2.2a、C3.2、C3.2a、C3.2b ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 气候

TCFD指标	GAP集团参考资料
风险管理：公布组织如何识别、评估和管理气候相关风险。	
a）描述企业识别和评估气候相关风险的流程	2022年CDP气候提交; C2.2、C2.2a ESG报告: 企业治理，风险管理; 第51页 ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页 ESG网页; 重要性
b）描述企业管理气候相关风险的流程。	2022年CDP气候提交; C2.1、C2.2 ESG报告: 企业治理，风险管理; 第52页 ESG报告; 企业治理，重要性; 第56页 ESG网页; 重要性
c）描述企业如何将识别、评估和管理气候相关风险的流程整合到总体风险管理之中。	2022年CDP气候提交; C2.1、C2.2 ESG报告: 企业治理，风险管理; 第52页
指标：公布用于评估和管理相关气候相关风险和机会的指标和目标。	
a）公布企业用于根据其战略和风险管理流程评估气候相关风险和机遇的指标。	2022年CDP气候提交; C4.2、C4.2a 2022年CDP水资源提交; W8.1、W8.1a、W8.1b ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 气候 ESG报告; 回馈社区，水资源管理; 第44–45页 ESG网页; 水资源管理
b）公布范围一、范围二和（如适用）范围三的温室气体（GHG）排放以及相关风险。	2022年CDP气候提交; C6.1、C6.3、C6.5 ESG报告; 管理职责; 第44–45页 ESG网页; 气候
c）描述企业用于管理气候相关风险和机遇的目标，以及针对目标的绩效。	2022年CDP气候提交; C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a 2022年CDP水资源提交; W8.1、W8.1a、W8.1b ESG报告; Gap集团目标和进展; 第9–10页 ESG报告; 回馈社区，气候管理; 第44–45页 ESG网页; 气候 ESG报告; 回馈社区，水资源管理; 第44–45页 ESG网页; 水资源管理

1 本披露中包含的信息不应被解释为该信息对Gap集团投资者的重要性或财务影响的表征。有关Gap集团投资者面临的重大风险的讨论，请参阅我们向美国证券交易委员会（SEC）提交的截至2023年1月28日年度的10-K表格年报，以及随后的SEC备忘。鉴于预测和模拟未来情况所固有的不确定性，在解释下方提供的信息时应谨慎行事。此外，本披露中描述的控制措施、流程、实践和基础设施，不构成对于能够实现任何具体成果或结果的声明、担保或其他保证。

2 注：ESG报告是指Gap集团2022年ESG报告；ESG网页是指我们的全球网站，该网站托管我们的环境、社会及公司治理（ESG）中心和平等与包容报告；年报是指Gap集团截至2023年1月28日的财政年度的10-K表格年报；委托书是指Gap集团2022和2023年度股东年会通知所附的委托书。更多信息请参阅我们的投资者关系网页。

社交数据

多元化、凝聚力、安全性、供应链合规性

多元化		2020财年	2021财年	2022财年
年终员工总数，在10-K表中报告		117,000	97,000	95,000
美国族裔构成				
白人		45%	45%	44%
亚裔		7%	7%	6%
黑人		17%	17%	16%
西班牙裔/拉丁裔		26%	25%	25%
其他（两个以上、美洲印第安人、API[1]）		5%	6%	9%
少数族裔总数		55%	55%	56%
管理层	白人	68%	59%	56%
	亚裔	11%	24%	10%
	黑人	6%	4%	10%
	西班牙裔	13%	7%	17%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	3%	5%	6%
	少数族裔总数	32%	41%	44%
新员工	白人	45%	38%	41%
	亚裔	6%	8%	4%
	黑人	22%	24%	17%
	西班牙裔	20%	23%	26%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	7%	7%	12%
	少数族裔总数	55%	62%	59%

多元化		2020财年	2021财年	2022财年
美国交叉人口情况				
亚裔女性员工总数		-	-	4%
亚裔男性员工总数		-	-	2%
黑人女性员工总数		-	-	12%
黑人男性员工总数		-	-	4%
两个或两个以上种族的女性员工总数		-	-	7%
两个或两个以上种族的男性员工总数		-	-	2%
拉丁裔女性员工总数		-	-	18%
拉丁裔男性员工总数		-	-	7%
白人女性员工总数		-	-	35%
白人男性员工总数		-	-	9%
美国按性别和职位划分的晋升率				
副总裁及以上	女性	8%	15%	15%
	男性	6%	7%	9%
董事/高级董事	女性	6%	22%	16%
	男性	6%	17%	17%
经理/高级经理	女性	10%	23%	21%
	男性	8%	15%	17%
普通员工	女性	4%	16%	3%
	男性	4%	11%	4%
总体	女性	4%	19%	6%
	男性	5%	14%	6%

[1] 数据结合了确定为两个或多个族裔的种族群体、美国原住民和API（亚太岛民和夏威夷原住民）。

多元化		2020财年	2021财年	2022财年
美国族裔分布（按部门）				
总部	亚裔	26%	26%	24%
	黑人	4%	4%	5%
	拉丁裔人	10%	10%	9%
	白人	54%	53%	53%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	6%	7%	9%
店铺管理组	亚裔	3%	3%	3%
	黑人	9%	9%	10%
	拉丁裔人	17%	18%	18%
	白人	70%	68%	65%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	1%	2%	4%
店铺员工	亚裔	6%	6%	4%
	黑人	19%	19%	16%
	拉丁裔人	27%	27%	26%
	白人	43%	42%	43%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	5%	6%	10%
分发和呼叫中心（顾客体验中心 - CEC）	亚裔	9%	9%	7%
	黑人	26%	26%	25%
	拉丁裔人	19%	22%	26%
	白人	44%	37%	34%
	两个以上族裔、美洲原住民、API	2%	6%	8%
年龄分布				
<30岁		-	61%	57%
30-50岁		-	29%	31%
>50岁		-	10%	12%

多元化		2020财年	2021财年	2022财年
全球性别构成				
总体	女性	76%	76%	75%
	男性	24%	24%	24%
	非二元性别	-	-	1%
副总裁及以上	女性	58%	58%	54%
	男性	42%	42%	46
总监/高级总监	女性	61%	61%	61%
	男性	39%	39%	39%
经理/高级经理	女性	58%	57%	71%
	男性	42%	43%	29%
店铺管理组	女性	74%	75%	72%
	男性	26%	25%	28%
新员工	女性	74%	74%	76%
	男性	26%	26%	24%
女性担任STEM职位的百分比				
		-	24%	28%

敬业度	2020财年	2021财年	2022财年
按职位划分的内部招聘率			
副总裁及以上	-	-	71%
总监/高级总监	-	-	65%
经理/高级经理	-	-	48%
店铺管理组	-	-	41%
整体（包括店员）	-	-	36%
新员工总数	-	-	26,909
员工离职率			
员工总离职率（留任率为与100%的差距）	-	-	96%
员工自愿离职率	-	-	87%
员工敬业度			
参与志愿服务的员工百分比	21%	32%	39%
对“在可预见的未来，我打算留在公司”回答“是”的员工百分比	93%	87%	81%

职业健康与安全	2020财年	2021财年	2022财年
包括全职员工			
与职业伤害有关的死亡	0	0	0
每百万工时的受伤率（LTIFR）	4.49	5.25	4.19
保险范围（全职员工百分比）	69%	84%	88%

供应链社会与环境 合规	2020财年	2021财年	2022财年
来自一级和二级供应商的业务（工厂定义为向Gap集团品牌供应品牌服装）			
一级工厂数量	659	705	702
映射的工厂数量（二级）	168	231	249
来自工厂的业务百分比（二级）	66%	65%	79%
经评估的工厂评级			
绿色（良好）	54%	67%	74%
黄色（一般）	45%	32%	25%
红色（需要采取行动）	1%	<1%	<1%
COVC审核			
接受COVC审核的一级工厂百分比	81%	83%	88%
由第三方（例如SLCP或ILO-IFC BetterWork）进行的审计的百分比	71%	68%	88%
接受COVC审核的工厂（二级）百分比和数量	-	-	24% （59）
COVC问题解决率			
财年结束前解决的纠正措施计划的百分比	85%	84%	81%

Gap Inc.