



Gap Inc.

RAPPORT ESG  
2023

# TABLE DES MATIÈRES

<b>3</b>	<b>VUE D'ENSEMBLE</b>	<b>15</b>	<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>29</b>	<b>ASPECTS SOCIAUX : CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>	<b>51</b>	<b>GOVERNANCE</b>	<b>58</b>	<b>ANNEXE</b>
3	À propos de Gap Inc. À propos de ce rapport	16	Gestion des ressources hydriques	30	Droits de la personne	52	Supervision des facteurs ESG	59	Matérialité
4	Notre engagement envers les facteurs ESG : Message du chef de la direction	17	Accès : Résilience des communautés en matière d'eau	32	Évaluation et mesures correctives	53	Gestion des risques	60	Harmonisation aux ODD des Nations Unies
5	Notre modèle de création de valeur	18	Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau	34	Renforcement des capacités	54	Intervenants et engagement politique	61	Indicateurs de la norme GRI
6	Cycle de vie de nos produits	20	Gestion des produits chimiques	36	Programmes P.A.C.E. et RISE de Gap Inc.	56	Éthique et intégrité des affaires	68	Indice SASB
7	Facteurs ESG au fil des ans	21	Action pour le climat	38	Chaîne d'approvisionnement et histoires des communautés			77	Indice TCFD
8	Faits saillants de 2023	24	Matières premières et produits	<b>39</b>	<b>ASPECTS SOCIAUX : MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ</b>			78	Données supplémentaires
9	Notre approche quant aux facteurs ESG	26	Circularité	40	Générer des possibilités et des retombées sociales				
10	Notre approche quant à la durabilité des fournisseurs	28	Déchets	44	Égalité et appartenance				
11	Objectifs et progrès de Gap Inc.			47	Personnel				
13	Notre groupe de marques			49	Engagement du personnel et dons de l'entreprise				
14	Objectifs et progrès de la marque								

# À PROPOS DE GAP INC.

Gap Inc. (Gap Inc., la « société », « nous » et « nos ») représente une collection de marques de style de vie qui offrent des vêtements, des accessoires et des produits de soins personnels pour les femmes, les hommes et les enfants, sous l'égide des marques Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta. Gap Inc. est un détaillant multiréseau qui vend ses produits à la fois en magasin et en ligne, par l'entremise de magasins exploités par l'entreprise et des magasins franchisés, de sites Web appartenant à l'entreprise et d'accords avec des tiers.

Au 3 février 2024, nous exploitons des magasins aux États-Unis, au Canada, au Japon et à Taïwan. Au cours de l'exercice 2022, nous avons signé des ententes avec un tiers, Baozun Inc. (Baozun), pour l'exploitation en tant que partenaire franchisé de magasins Gap en Chine et à Taïwan (Gap en Chine élargie) et du site Web sur le marché. Le 31 janvier 2023, nous avons mis fin au partenariat conclu avec Baozun pour les activités en Chine. L'exploitation de Gap à Taïwan se poursuivra normalement jusqu'à ce que les approbations réglementaires et les modalités de l'accord soient satisfaites.

Nous avons conclu des accords de franchise pour l'exploitation de magasins Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta partout en Asie, en Europe, en Amérique latine, au Moyen-Orient et en Afrique. Dans le cadre de ces accords, des tiers exploitent (ou exploiteront) des magasins et des sites Web qui vendent des vêtements et des produits connexes de nos marques. Nous avons également conclu des accords de licence avec des titulaires leur octroyant la possibilité de vendre des produits en utilisant nos marques.

En plus d'exercer nos activités dans des magasins, des entrepôts, en ligne et dans des magasins franchisés, nous utilisons nos capacités omniréseaux pour faire le pont entre le monde numérique et les magasins ayant pignon sur rue afin d'améliorer davantage l'expérience de magasinage de notre clientèle. Nos services omni-réseaux, y compris ceux permettant de commander en ligne ou en magasin et de ramasser les produits en magasin, de trouver en magasin et d'expédier du magasin, de même que les expériences améliorées compatibles avec les appareils mobiles, sont adaptés à l'ensemble de nos marques.

Depuis 2018, notre marque Athleta est certifiée B Corp., ce qui souligne son engagement à utiliser ses activités comme une force de progrès pour générer des retombées à la fois sociales et environnementales. L'entreprise continue de respecter des normes rigoureuses en matière de rendement social et environnemental tout en agissant de façon responsable et en toute transparence. Grâce à cette accréditation, Gap Inc. est l'une des plus grandes entreprises de vente au détail cotées en bourse disposant d'une filiale de marque de vêtements certifiée B Corp.

En savoir plus  
> [Dépôts annuels](#) (en anglais seulement)

## À PROPOS DE CE RAPPORT

Le présent rapport sur l'Environnement, la Société et la Gouvernance (ESG) porte sur les activités de Gap Inc. dans le monde pour l'exercice financier 2023. Tous les rapports des années précédentes sont accessibles sur notre site Web. Le présent rapport se concentre sur les avancées de nos programmes clés et les mesures connexes, sur les progrès accomplis vers nos objectifs d'entreprise et de marque au cours de l'exercice 2023 et sur les préparatifs des activités de 2024. Nous y fournissons des renseignements détaillés sur les objectifs des programmes, l'exploitation de l'entreprise et notre approche de gestion.

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

Les renseignements contenus dans ce rapport y sont inclus de bonne foi, sur la base des informations accessibles à Gap Inc. au 3 février 2024 (sauf mention contraire). En raison de l'incertitude fondamentale dans la prévision et de la modélisation des conditions futures, il convient d'être mis en garde dans l'interprétation des informations fournies dans le rapport. De plus, les contrôles, les processus, les pratiques et les structures décrits dans le présent rapport ne sont pas censés fournir une représentation, une garantie ou toute autre assurance que ces contrôles, processus, pratiques et infrastructures mèneront à tout accomplissement, résultat ou réalisation d'une cible ou d'un objectif déclaré.

Pour toute question concernant les efforts de Gap Inc. en matière de durabilité ou le contenu du présent rapport, veuillez écrire à l'adresse suivante : [sustainability@gap.com](mailto:sustainability@gap.com).

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



**RICHARD DICKSON**  
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION, GAP INC.

À Gap Inc., nous croyons que notre humanité commune peut créer un monde meilleur. C'est pourquoi nous comblons les lacunes depuis 1969... et ce n'est qu'un début.

Lorsque Don et Doris Fisher ont ouvert le tout premier magasin Gap en 1969, ils ont comblé le fossé entre les générations en proposant des vêtements et des expériences qui reflètent un nouvel idéalisme énergique. Un idéalisme qui remettait en question les conventions et qui imaginait un monde meilleur.

Aujourd'hui, 55 ans plus tard, le personnel de Gap Inc. continue de combler les écarts, inspiré par notre humanité commune, pour créer un monde meilleur. Un monde où la raison d'être et le profit coexistent dans des idées novatrices qui améliorent le bien-être des gens et de la planète.

## COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE DE CLIMAT

Nous sommes déterminés à protéger les ressources naturelles et à assurer la santé des collectivités pour les générations à venir.

Plus tôt cette année, en partenariat avec Arvind Limited, Gap Inc. a fièrement lancé un centre d'innovation pour l'eau en vue d'accélérer les progrès en matière d'économie d'eau dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement de vêtements en Inde. De plus, nous avons étendu notre alliance pour les femmes et l'eau Women + Water Alliance avec l'agence des États-Unis pour le développement international (USAID) afin d'améliorer l'accès à l'eau potable et à des services d'assainissement de plus de 2,5 millions de personnes. Et nous venons tout juste de lancer Water Collaborative, un tout nouveau projet de collaboration sur l'eau avec la Water Resilience Coalition et WaterAid, avec le soutien de Cargill et de GSK, visant à étendre l'accès à l'eau potable à davantage de communautés liées à notre chaîne d'approvisionnement mondiale.

## COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

Les femmes représentent la majorité de notre clientèle, de nos responsables, de notre personnel et des membres de la chaîne d'approvisionnement des vêtements. C'est pourquoi Gap Inc. a l'un des meilleurs plans d'investissements de l'industrie pour leur offrir les moyens de se réaliser à leur plein potentiel.

En 2007, nous avons lancé P.A.C.E. (Personal Advancement & Career Enhancement [programme d'avancement personnel et de développement professionnel]), une initiative novatrice conçue pour soutenir les femmes et les filles liées à notre chaîne d'approvisionnement mondiale grâce à un programme de formation pratique. Plus de 15 ans plus tard, ce programme remarquable a franchi un important jalon : il a permis de prêter main-forte à plus de 1,4 million de femmes et de filles.

Cette année, Gap Inc. a fusionné les programmes P.A.C.E. en milieu de travail avec RISE, un partenariat puissant créé en 2019 avec BSR (Business for Social Responsibility), HERproject™, CARE International et le programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail et de la Société financière internationale.

RISE promeut activement l'égalité entre les genres par le biais de partenariats avec des organisations locales de la société civile afin d'améliorer les systèmes et les pratiques sur le lieu de travail tout en encourageant le leadership des marques, des acheteurs, des fournisseurs et des représentants du personnel.

## COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE DE POSSIBILITÉS

Gap Inc. est résolue à créer des économies durables et une culture d'égalité et d'appartenance. Nous utilisons donc les actifs et l'envergure de notre entreprise pour générer un accès aux possibilités pour les personnes et les communautés historiquement marginalisées.

L'initiative This Way ONward a été créée pour libérer le potentiel professionnel d'une jeune personne à la fois, en mettant l'accent sur les collectivités défavorisées. Depuis 2007, le programme offre du mentorat individuel, de l'encadrement et du perfectionnement des compétences en cours d'emploi afin de préparer ces jeunes à un avenir plus sûr. Et, à ce jour, nous sommes en bonne voie d'embaucher plus de 20 000 jeunes d'ici 2025 grâce à ce programme.

## COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

L'inclusion fait partie intégrante de notre approche commerciale depuis notre ouverture en 1969. L'effort généralisé de Gap Inc. en matière d'égalité et d'appartenance, fondé sur une gouvernance éthique, vise à susciter un sentiment d'appartenance dans tous les aspects de nos activités.

Cette année, nous avons lancé notre programme d'accompagnement en matière de leadership inclusif, animé par un expert indépendant et axé sur l'établissement d'alliances concrètes et d'un sentiment d'appartenance, ainsi qu'une formation sur l'embauche inclusive, qui vise à atténuer activement les préjugés et toute forme de discrimination dans le processus de recrutement.

Nos fondateurs ont compris bien avant la plupart des gens à quel point se sentir estimé est transformateur et ils ont bâti une entreprise dont l'envergure permet de changer les choses de façon significative dans le monde.

## AUJOURD'HUI, NOUS ÉRIGEONS DES PONTS POUR CRÉER UN MONDE MEILLEUR.

Nous sommes extrêmement fiers du changement important que nous avons créé au cours de l'exercice 2023. Et cette année, nous sommes motivés à avoir des effets encore plus importants.

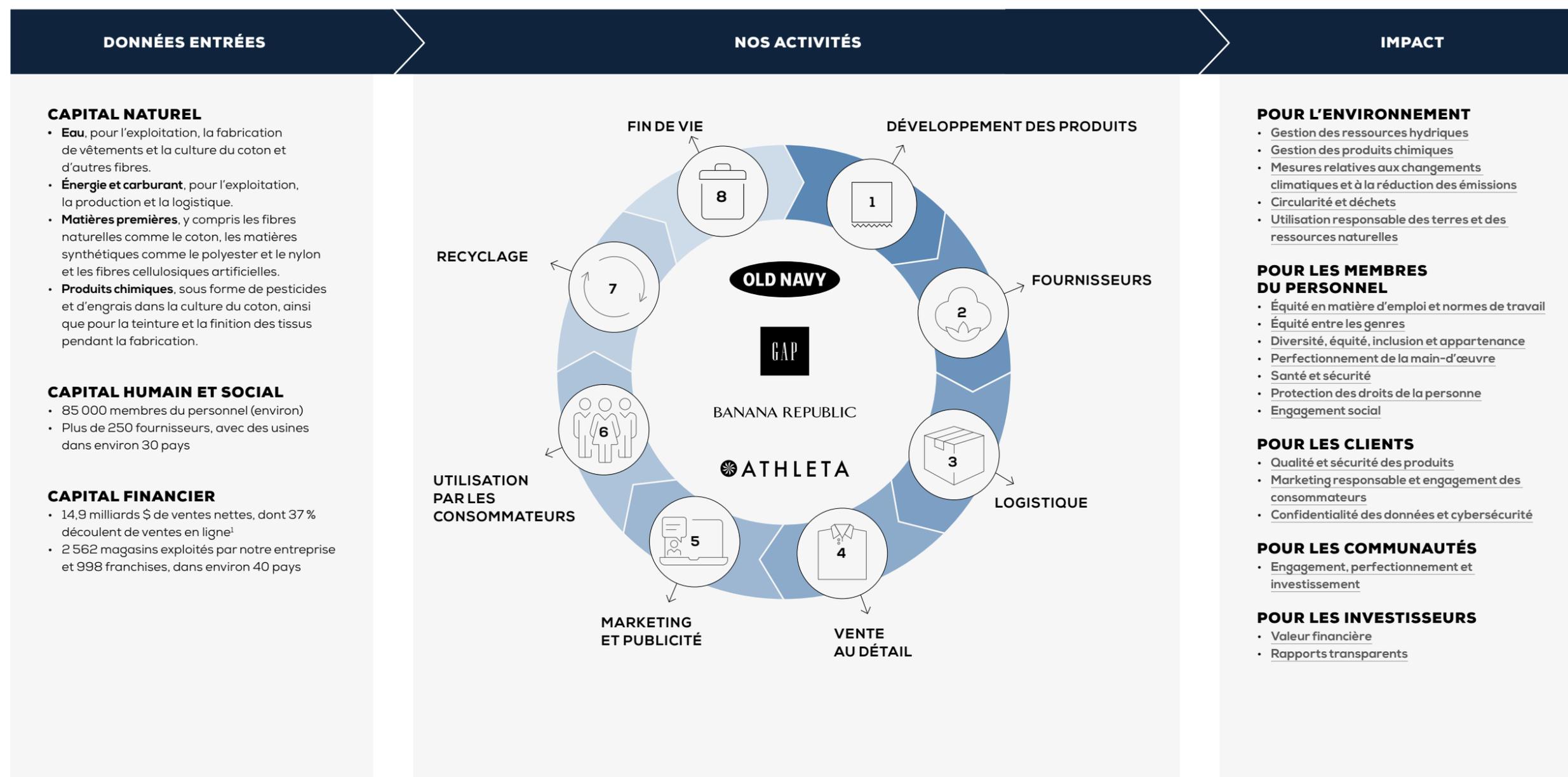
Gap Inc. étant signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis deux décennies, le présent rapport ESG 2023 sert à communiquer les progrès de l'entreprise, en présentant de façon transparente les dernières nouvelles sur le travail qu'elle accomplit en vue d'améliorer sa durabilité environnementale et l'inclusion au sein de son personnel.

Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à notre entreprise. Pour nous suivre, visitez-nous à l'adresse [gap.ca](https://www.gap.ca).

En avant toute!

# NOTRE MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

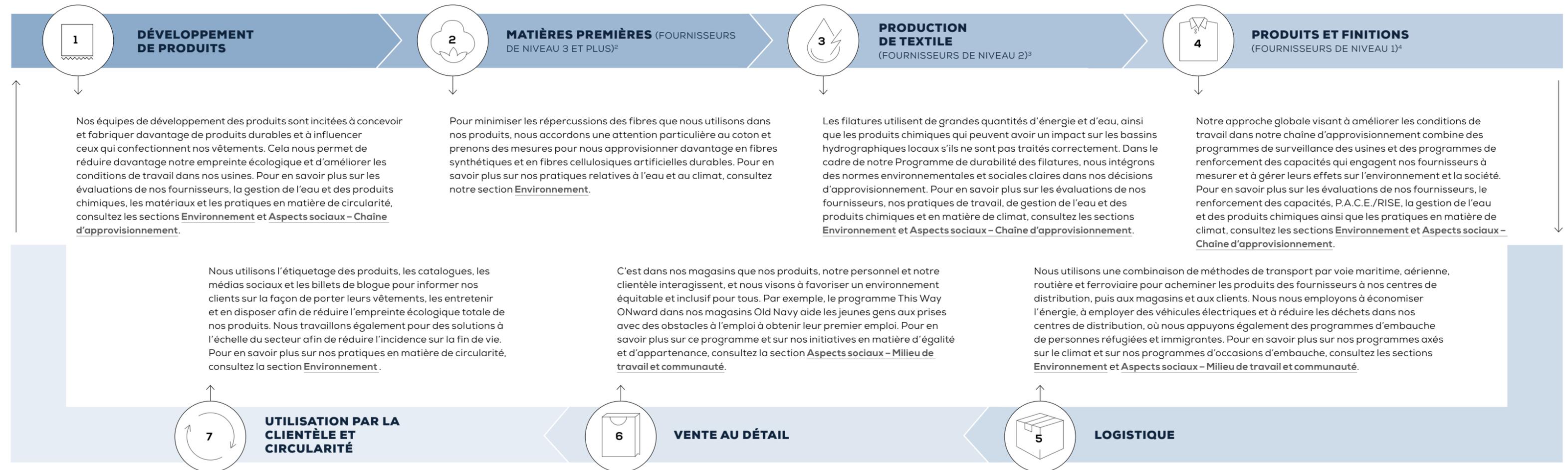
Nous tenons compte des facteurs environnementaux et sociaux dans le cadre de notre stratégie commerciale complète. Notre modèle de création de valeur montre comment notre entreprise crée de la valeur sur les plans environnemental, social et économique grâce à nos marques et à nos activités.



<sup>1</sup> Les ventes en ligne comprennent principalement les ventes provenant de notre réseau de vente en ligne, y compris les achats ramassés en magasins ou envoyés par les magasins et les ventes nettes provenant d'initiatives stratégiques génératrices de revenus.

# CYCLE DE VIE DE NOS PRODUITS

Nous cherchons à améliorer le rendement en matière de durabilité de nos activités à chaque étape de la vie d'un produit, allant de la conception à l'approvisionnement en matières premières, à la confection et à la distribution, à la vente, jusqu'à l'utilisation et à la fin de vie utile.



<sup>2</sup> « Et plus » désigne le niveau 3 (filature) et le niveau 4 (fournisseurs de matières premières comme les entreprises agricoles et d'égrenage).

<sup>3</sup> Niveau 2 : Manufacturier de tricots et usines de tissage et de teinture.

<sup>4</sup> Niveau 1 : Usines de confection.

# FACTEURS ESG AU FIL DES ANS

En 2023, nous avons célébré nos 20 années de production de rapports ESG, ainsi que les progrès réalisés en matière de durabilité sociale et environnementale au cours des trois dernières décennies.

Nous sommes conscients qu'il reste encore du travail à faire et que nos futurs progrès à l'égard de l'atteinte de nos objectifs nécessiteront un partenariat plus étroit avec les intervenants prioritaires et une intégration plus poussée des objectifs de développement durable dans l'ensemble de nos activités.



# FAITS SAILLANTS DE 2023

GAP INC. ET NOS PARTENAIRES ONT LANCÉ TROIS GRANDS PROGRAMMES :

## WOMEN + WATER COLLABORATIVE

avec les partenaires WaterAid, Cargill et GSK, pour améliorer l'accès à l'eau potable et à l'assainissement en Inde

## GWICA

(Global Water Innovation Centre for Action) en partenariat avec Arvind Limited

## RISE

en collaboration avec BSR, HERproject, CARE et Better Work pour accélérer les programmes d'autonomisation des femmes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des vêtements

PROGRÈS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS SUR LES FIBRES<sup>5</sup>

98 %

du coton provenant de davantage de sources durables<sup>6</sup>

19 %

du polyester provenant de sources recyclées

PROGRÈS DES OBJECTIFS CLIMATIQUES (à la fin de l'exercice 2022)

58 %

de l'électricité utilisée dans l'exploitation directe provient de sources renouvelables

77 %

de réduction des émissions de portée 1 et 2<sup>7</sup> depuis 2017

OCCASION D'EMBAUCHE ET ENGAGEMENT DU PERSONNEL

19 600

jeunes engagés avec This Way ONward depuis 2007

45 %

du personnel a fait du bénévolat

<sup>5</sup> Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d'un calendrier saisonnier à partir des données sur les matériaux des commandes d'achat pour toutes les marques, à l'exception des produits Banana Republic pour la maison. À l'heure actuelle, nous ne faisons pas le suivi de la consommation de fibres des franchisés ou des VMI (stocks gérés par les fournisseurs), parce que ces données ne figurent pas dans notre système. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.  
<sup>6</sup> Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.  
<sup>7</sup> Portée 1 : Émissions directes; Portée 2 : Émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité achetée dans les installations exploitées par l'entreprise.

## RÉCOMPENSES ET RECONNAISSANCE



Indicateur American Opportunity Index : 7<sup>e</sup> dans le commerce de détail et 54<sup>e</sup> sur près de 400 au total



En 2023, la soumission au CDP pour le changement climatique a obtenu un A-, et la soumission au CDP sur la sécurité de l'eau a obtenu un B



Indice relatif à l'égalité des sexes de la World Benchmarking Alliance – 4<sup>e</sup> place sur 112 entreprises



Rapport de référence de l'initiative Valuing Water Finance Initiative de Ceres – Dans le palmarès des 11 entreprises « en bonne voie » sur 72 (et la seule entreprise de vêtements dans ce groupe)

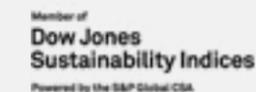
## Newsweek

Newsweek – America's Best Retailers (Meilleurs détaillants des États-Unis) : Athleta, 2<sup>e</sup> dans la catégorie des vêtements de sport; Banana Republic, 10<sup>e</sup> au classement général

Newsweek – America's Most Responsible Companies (Entreprises américaines les plus responsables) : 1<sup>re</sup> place dans le commerce de détail

## WWD

Le Retail Influencer Network, The Z Suite et WWD ont nommé Bahja Johnson de Gap Inc. comme l'une de leurs chefs de file en matière d'ESG les plus influentes pour son travail sur l'égalité et l'appartenance



Membre du Dow Jones Sustainability Index pour la 11<sup>e</sup> année consécutive



Diversité et inclusion FTSE Index – 2<sup>e</sup> place des entreprises les plus diversifiées et inclusives

## TIME

TIME – Palmarès des meilleures entreprises du monde : 50<sup>e</sup> place pour le développement durable



Parmi les 100 meilleures entreprises citoyennes de 3BL

# NOTRE APPROCHE QUANT AUX FACTEURS ESG

À Gap Inc., nous menons selon nos valeurs et réfléchissons globalement à la façon d'intégrer la responsabilité environnementale et sociale dans notre entreprise.

Le cadre sur les facteurs ESG guide notre entreprise pour qu'elle intègre des pratiques durables et responsables, tant dans nos activités directes que dans notre chaîne de valeur.

Les trois piliers du développement durable de Gap Inc., soit autonomiser les femmes, créer des possibilités et enrichir les collectivités, sont renforcés par notre travail sur l'égalité et l'appartenance. Nos piliers internes s'harmonisent à l'ensemble du cadre sur les facteurs ESG et reposent sur une gouvernance éthique. Nos domaines d'intervention privilégiés sont éclairés par notre évaluation de la matérialité.

En savoir plus  
[> Matérialité](#)



## STATUT DE SIGNATAIRE ET DE MEMBRE

Un autre aspect essentiel de notre approche est la collaboration avec les membres du milieu et les coalitions internationales. Nous sommes fiers d'être signataires, membres ou participants actifs des organisations suivantes :

- 15 Percent Pledge
- Better Cotton
- Better Than Cash Alliance
- Black In Fashion Council
- Boys & Girls Clubs of America et Repaires jeunesse du Canada
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Cascale, Inc.
- CEO Water Mandate
- The Fashion Pact
- Programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI)
- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry
- Nirapon
- Life and Building Safety (LABS) Initiative
- Open to All
- RISE (Reimagining Industry to Support Equality [Réimaginer l'industrie pour promouvoir l'égalité] anciennement Empower@Work)
- Programme de convergence sociale et de travail (SLCP)
- Tent Partnership for Refugees (partenariat Tent pour les réfugiés)
- Textile Exchange
- thredUp®
- Libres et égaux Nations Unies
- Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)
- Charte de l'industrie de la mode de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC)
- Coalition pour la résilience à l'eau (CMRC)
- Welcome.US
- YWCA des États-Unis

# NOTRE APPROCHE DE LA DURABILITÉ DES FOURNISSEURS

Nous collaborons étroitement avec nos fournisseurs pour refléter notre engagement envers les droits de la personne, l'autonomisation des femmes et la durabilité environnementale tout au long de la chaîne de valeur.

Notre programme sur la durabilité des fournisseurs est axé à la fois sur les enjeux sociaux et environnementaux. Par l'entremise de pratiques de remédiation et de décisions opérationnelles fondées sur notre système d'évaluation de la conformité, nous incitons les fournisseurs à mettre en œuvre dans leurs installations des normes appropriées en matière de main-d'œuvre, de santé et sécurité et d'environnement. Cette approche vise à protéger et à soutenir les membres du personnel, à améliorer la qualité de l'air et de l'eau, à accroître l'efficacité énergétique et à réduire au minimum les risques d'infractions dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Nos systèmes de notation se basent sur les paramètres suivants pour mesurer et surveiller le rendement et les progrès des usines :

- Main-d'œuvre et conditions de travail
- Conformité environnementale
- Participation à des programmes d'autonomisation des femmes

## PROGRÈS EN 2023

Notre équipe responsable de la durabilité des fournisseurs et ses programmes, qui englobent la conformité sociale et environnementale ainsi qu'un portefeuille de programmes de renforcement des capacités axés sur l'autonomisation des femmes, l'eau et le climat, s'est de tout temps concentrée sur le niveau 1<sup>8</sup> de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous avons un rôle à jouer pour faire progresser nos objectifs de développement durable plus en amont dans notre chaîne d'approvisionnement et nous prenons des mesures majeures pour étendre nos efforts aux fournisseurs de niveau 2<sup>9</sup> et plus<sup>10</sup>. Nous continuons d'accroître notre droit de regard sur les niveaux 2 et 3 et nous travaillons à formuler des politiques visant à étendre la surveillance et la gouvernance sur les acteurs des niveaux supérieurs en amont de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous nous engageons à utiliser des outils de l'industrie, notamment le programme de convergence sociale et du travail (Social & Labor Convergence Program – SLCP) et le module d'évaluation environnementale des installations selon l'indice Higg FEM (Facility Environmental Module, FEM) pour évaluer nos filatures stratégiques de niveau 2. Ces partenariats nous ont également permis de commencer à recueillir des profils détaillés de nos usines de filage de niveau 3.

8 Niveau 1 : Usines de confection.

9 Niveau 2 : Filatures et usines de tissage et de teinture.

10 « Et plus » désigne le niveau 3 (usines de filage) et le niveau 4 (fournisseurs de matières premières comme les entreprises agricoles et d'égrenage).

## COMPRENDRE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

L'amélioration du rendement des fournisseurs exige d'abord qu'on les cible et les localise et qu'on découvre leurs capacités et leurs défis.



### TRAÇABILITÉ

Nous publions notre liste d'usines de niveau 1 deux fois par an et nous améliorons notre droit de regard sur les installations de niveaux 2 et supérieurs.

- › Profil de Gap Inc sur Open Supply Hub (en anglais seulement)
- › Liste des usines de Gap Inc. (en anglais seulement)



### COLLABORATION

- Fournisseurs de niveaux 1 et 2
- Partenaires de l'industrie
- Partenaires en innovation et technologie
- ONG
- › Engagement des intervenants

## ÉVALUATION DE NOS FOURNISSEURS

Nous attribuons une note de conformité et de durabilité pour chaque établissement dans le cadre de nos tableaux de bord sur les fournisseurs de niveau 1, qui sont assortis d'un système de notation rouge, jaune ou vert (le plus favorable). Nous évaluons la conformité sociale et environnementale de nos fournisseurs à l'aide de diverses méthodes.



### ÉLÉMENTS DES NOTES DE CONFORMITÉ ET DE DURABILITÉ

#### ASPECTS SOCIAUX

SLCP, Better Work de l'OIT et Gap Inc. Audits relatifs au Code de conduite des fournisseurs (COVC)  
Participation à P.A.C.E./RISE et pourcentage de femmes bénéficiaires

#### ENVIRONNEMENT

Higg Facility Environmental Module (FEM)

## ENCOURAGER L'ACTION

Nous visons à améliorer le bien-être de la main-d'œuvre, à respecter les droits de la personne, à réduire les répercussions environnementales et à améliorer le rendement commercial tout en aidant nos fournisseurs et leurs usines à réaliser des gains d'efficacité grâce à des outils et des processus du domaine simplifiés.



### PRATIQUES DE REMÉDIATION

Notre processus de correction nous permet de collaborer avec tous les intervenants pour élaborer des plans de mesures correctives.

- › Évaluation et mesures correctives



### PRATIQUES D'ACHAT

Au moins 80 % des dépenses d'approvisionnement de Gap Inc. proviennent d'usines notées vertes

- › Pratiques d'achat



### PROGRAMMES DE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET D'EFFICACITÉ

Les programmes d'engagement des fournisseurs appuient les fournisseurs dans leur cheminement vers de meilleures conditions de travail et davantage d'effets positifs sur l'environnement.

- › Eau : Réduction et restitution
- › Action pour le climat
- › Renforcement des capacités

# OBJECTIFS ET PROGRÈS DE GAP INC.

● Réalisé ● En bonne voie ● À améliorer

But	Année cible <sup>11</sup>	État d'avancement	Progrès
<b>ENVIRONNEMENT</b>			
<b>Gestion des ressources hydriques</b>			
Permettre à 5 millions de personnes touchées par l'industrie du vêtement d'améliorer leur accès équitable à une source d'eau potable et à des installations d'assainissement.	2030	●	2,5 millions de personnes touchées depuis 2017.
Réduire la consommation d'eau et la restituer à la nature par une quantité équivalente au volume d'eau utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise.	2030	●	15 % En 2022 <sup>12</sup> , nous avons réduit ou restitué un total de 4,8 milliards de litres et consommé 33 milliards de litres dans le cadre de la chaîne d'approvisionnement et des activités de l'entreprise.
Réaliser un effet positif net en matière d'eau dans les régions soumises à des stress hydriques.	2050	●	Élaboration de feuilles de route pour atteindre les objectifs intermédiaires pour 2030.
Soutenir une chaîne d'approvisionnement résiliente en matière d'eau.	2050	●	Élaboration de feuilles de route pour atteindre les objectifs intermédiaires pour 2030.
<b>Action pour le climat<sup>13,14</sup></b>			
Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 de 90 % par rapport à 2017.	2030	●	Réduction de 77 % de 2017 à 2022. Les données de 2023 seront accessibles sur notre site Web plus tard cette année.
Réduire de 30 % les émissions de GES de portée 3 provenant de l'achat de biens et de services, par rapport aux données de référence de 2017.	2030	●	Réduction de 16 % <sup>15</sup> de 2017 à 2022. Les données de 2023 seront accessibles sur notre site Web plus tard cette année. Présentation d'une mise à jour de notre cible fondée sur des données scientifiques afin de l'harmoniser à un scénario de réchauffement climatique nettement inférieur à 2 °C.
S'assurer que les usines exploitées par notre entreprise partout dans le monde s'approvisionnent en électricité 100 % renouvelable.	2030	●	58 % de la consommation d'électricité des installations exploitées par l'entreprise provenait de sources renouvelables en 2022. Les données de 2023 seront accessibles sur notre site Web plus tard cette année.
Atteindre l'objectif de zéro émission nette sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.	2050	●	Travail en vue de soumettre notre objectif zéro émission nette à l'initiative SBTi pour approbation, et élaboration d'une feuille de route stratégique à long terme.
<b>Matières premières et produits<sup>16</sup></b>			
S'approvisionner exclusivement en coton provenant de sources durables <sup>17</sup> .	2025	●	98 %
Utiliser au moins 45 % de polyester provenant de sources recyclées.	2025	●	19 %
<b>Circularité et déchets</b>			
Supprimer les plastiques inutiles ou problématiques dans les emballages destinés à la clientèle d'ici 2025 et dans les emballages destinés aux entreprises d'ici 2030, conformément à nos engagements dans le cadre du Fashion Pact <sup>18</sup> .	2025-2030	●	47 % des plastiques inutiles ou problématiques dans les emballages destinés à la clientèle ont été éliminés et remplacés par du papier ou d'autres produits réutilisables, ce qui tient compte des progrès des marques dans la transition des sacs à emplettes (voir p. 14).
Veiller à ce qu'au moins la moitié de tous les emballages en plastique soient composés à 100 % de matières recyclées d'ici 2025 pour les emballages destinés à la clientèle et d'ici 2030 pour les emballages destinés aux entreprises, conformément à nos engagements dans le cadre du Fashion Pact.	2025-2030	●	80 % de tous les emballages en plastique offerts à la clientèle sont faits de contenu recyclé à 100 %, ce qui nous permet d'atteindre l'objectif de 2025. Pour ce qui est de l'emballage au sein de notre entreprise, nous augmentons nos capacités de suivi et nos projets de réacheminement à mesure que nous progressons vers la cible de 2030.

<sup>11</sup> Sauf indication contraire, toutes les années cibles se rapportent à la fin de l'exercice financier.

<sup>12</sup> Les données sur la consommation d'eau de notre chaîne d'approvisionnement sont recueillies par l'entremise du système FEM de Higg Index, ce qui retarde d'un an la production de nos rapports.

<sup>13</sup> Portée 1 : Émissions directes; Portée 2 : Émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité achetée des installations exploitées par l'entreprise; Portée 3 : Émissions indirectes provenant des activités de la chaîne de valeur, comme la production de marchandises, le transport et les émissions des franchises.

<sup>14</sup> Dans le cadre de notre mise à jour des cibles fondées sur la science (SBT) en 2023, nous avons recalculé notre base de référence de 2017 et nos émissions de 2022. Par conséquent, il est possible que ces mesures mises à jour ne correspondent pas à notre précédent rapport du CDP sur le climat ou aux rapports ESG précédents.

<sup>15</sup> Les données sont sujettes à des modifications rétrospectives chaque année à mesure que nous obtenons un meilleur portrait de notre part des émissions pour chacun de nos fournisseurs.

<sup>16</sup> Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d'un calendrier saisonnier à partir des données sur les matériaux des commandes d'achat pour toutes les marques, à l'exception des produits Banana Republic pour la maison. À l'heure actuelle, nous ne faisons pas le suivi de la consommation de fibres des franchisés ou des VMI (stocks gérés par les fournisseurs), parce que ces données ne figurent pas dans notre système. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.

<sup>17</sup> Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

<sup>18</sup> Conformément à notre engagement envers le pilier relatif aux océans du Fashion Pact, nous adoptons la définition du plastique inutile et problématique de la Fondation Ellen MacArthur, qui se base sur cinq critères.

# OBJECTIFS ET PROGRÈS DE GAP INC. – SUITE

Réalisé ● En bonne voie ● À améliorer

But	Année cible	État d'avancement	Progrès
<b>ASPECTS SOCIAUX – CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>			
100 % des installations de niveau 1 visées participeront aux efforts de l'industrie d'ici la fin de l'année 2023, notamment le Programme de convergence sociale et de travail et/ou Better Work de l'OIT-SFI, et 100 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participeront d'ici 2025.	2023-2025	●	100 % des usines de niveau 1 concernées y participent <sup>19</sup> . 95 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participent.
100 % des fournisseurs représentant 90 % des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying, dont les résultats sont enregistrés pour chaque marque de façon indépendante.	2025	●	100 % des fournisseurs représentant 90 % des dépenses de notre entreprise ont été invités à participer au programme Better Buying. Nous continuons de travailler à présenter les dernières nouvelles sur les améliorations apportées aux pratiques d'approvisionnement.
80 % de l'approvisionnement de Gap Inc. sera confié aux usines notées vertes.	2025	●	87 % des dépenses de notre entreprise ont été allouées à des usines notées vertes.
100 % du personnel travaillant dans nos usines stratégiques <sup>20</sup> pourra faire entendre sa voix à travers les comités représentatifs en milieu de travail.	2025	●	91 % des usines stratégiques ont des comités représentatifs <sup>21</sup> .
100 % de nos usines stratégiques auront atteint la parité hommes-femmes dans les postes de superviseurs.	2025	●	22 % des usines stratégiques ont atteint la parité hommes-femmes dans les postes de supervision <sup>22</sup> . 49 % des superviseurs dans les usines stratégiques de nos fournisseurs dans le monde sont des femmes.
100 % de nos usines disposeront de systèmes de prévention et de gestion de l'intervention ainsi que de formations connexes relativement à la violence et au harcèlement liés au genre.	2025	●	84 % de nos usines disposent de systèmes de prévention et de gestion de l'intervention ainsi que de formations connexes relativement à la violence et au harcèlement liés au genre. 91 % des usines d'approvisionnement disposent de mécanismes de griefs fonctionnels pour la réception des plaintes et des suggestions, y compris en cas de violence et de harcèlement liés au genre. 89 % des usines ont formé la totalité de leur personnel à la prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre à chaque exercice.
100 % des usines stratégiques investissent dans la promotion des femmes par leur participation à P.A.C.E./RISE.	2025	●	54 % des usines stratégiques ont au moins 50 % de leurs employées inscrites au programme P.A.C.E./RISE ou qui ont achevé ce programme. 98 % des usines stratégiques ont institutionnalisé P.A.C.E./RISE dans leurs systèmes de gestion des ressources humaines.
<b>ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ</b>			
<b>Générer des possibilités et des retombées sociales</b>			
Embaucher annuellement 5 % du personnel débutant issu du programme This Way ONward dans les magasins Old Navy.	2025	●	4,3 %
Toucher 20 000 jeunes grâce au programme This Way ONward.	2025	●	19 600 jeunes touchés depuis 2007.
<b>Égalité et appartenance</b>			
Doubler la représentation des membres du personnel noirs et hispaniques à tous les échelons dans les bureaux de notre siège social aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (4 % de personnes noires, 10 % de personnes hispaniques).	2025	●	7 % des membres du personnel du siège social aux États-Unis s'identifient comme des personnes noires (objectif de 2025 : 8 %). 11 % des membres du personnel du siège social américain s'identifient comme hispaniques (objectif 2025 : 20 %).
Augmenter de 50 % la représentation des personnes noires occupant les postes de responsables de magasin aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (9 %).	2025	●	8 % de nos responsables de magasins (à l'échelon de direction générale) aux États-Unis s'identifient comme des personnes noires (objectif 2025 : 13 %)

<sup>19</sup> Exclut les usines de produits Banana Republic pour la maison.

<sup>20</sup> Les « usines stratégiques » sont celles qui représentent 80 % de nos dépenses commerciales totales (soit le coût initial d'une commande d'achat).

<sup>21</sup> Soit les usines qui répondent à au moins 70 % des indicateurs de dialogue social (SDI) de Better Work Academy et des indicateurs d'exigences minimales (SDI 9, SDI 17 et SDI 18).

<sup>22</sup> Les enjeux macro-économiques ont eu un effet négatif sur la croissance des usines, entraînant une baisse du taux de roulement et une restriction des possibilités d'avancement pour de nouvelles femmes superviseuses. Bien que les usines de toutes les zones géographiques forment des superviseuses potentielles, les progrès ont été plus lents que prévu.

# NOTRE GROUPE DE MARQUES

Nos marques sont conçues pour avoir un impact positif et durable sur les personnes et la planète. Tandis que Gap Inc. élabore et gère des objectifs communs en matière de durabilité, chacune de nos quatre marques contribue de façon unique à renforcer notre effet globa<sup>23</sup>.

OLD NAVY

GAP

BANANA REPUBLIC

ATHLETA



1 243 MAGASINS EXPLOITÉS PAR L'ENTREPRISE | REVENUS DE 8,2 G\$

Old Navy est une marque internationale de vêtements et d'accessoires qui rend les indispensables de la mode américaine actuelle accessibles à toutes les familles. Fondée en 1994, la marque prône la démocratie du style en offrant des produits tendance, l'allure agréablement optimiste, abordable et de grande qualité.



606 MAGASINS EXPLOITÉS PAR L'ENTREPRISE | REVENUS DE 3,3 G\$

Gap est une figure de proue mondialement reconnue du style américain décontracté. Fondée à San Francisco en 1969, Gap prône l'originalité en créant des articles indispensables populaires et en offrant des expériences adaptées aux réalités culturelles qui mettent tout le monde en valeur. Gap est une marque de vêtements et d'accessoires pour adultes, qui offre également les collections GapKids pour enfant, babyGap pour bébé, Gap Maternité, GapBody pour les sous-vêtements et vêtements de détente et GapFit pour le sport. La marque offre également à ses clients économes des collections exclusives à ses magasins Gap Entrepôt.



443 MAGASINS EXPLOITÉS PAR L'ENTREPRISE | REVENUS DE 1,9 G\$

Banana Republic est une marque qui prône un style de vie haut de gamme et qui est animée par une passion pour l'exploration et l'expression de soi. Fondée en 1978 à San Francisco, Banana Republic propose des articles intemporels, polyvalents et de confection exceptionnelle. Elle propose des vêtements pour Homme et pour Femme, des accessoires et des articles pour la maison pour une vie riche en vécu.



270 MAGASINS EXPLOITÉS PAR L'ENTREPRISE | REVENUS DE 1,4 G\$

Certifiée B Corp., Athleta est une marque qui prône un style de vie de performance haut de gamme qui a pour mission de donner aux femmes et aux filles les moyens de développer leur confiance en elles, leur force et leur appartenance grâce à l'activité physique. Les vêtements polyvalents d'Athleta sont axés sur la performance, et offrent aux clientes une magnifique conception féminine et des innovations réfléchies pour les aider à se réaliser dans toutes les facettes de leurs mouvements, du yoga à l'entraînement en salle, en passant par les voyages et le repos. En 2016, l'entreprise a lancé Athleta Girl, qui offre des modèles destinés à la prochaine génération, sans compromettre la performance qui fait le renom de la marque.

<sup>23</sup> Les revenus et ventes nettes concernent l'exercice 2023, qui s'est terminé le 3 février 2024. Le nombre de magasins est relevé en date du 3 février 2024 et n'inclut pas les magasins franchisés.

# PROGRÈS DE LA MARQUE

À L'APPUI DES OBJECTIFS DE GAP INC.<sup>24</sup>



**16 %** du polyester provient de sources recyclées

**67 %** des fibres des articles proviennent davantage de sources durables

**78 %** des sacs à emplettes en plastique ont été éliminés et remplacés par des sacs en papier ou d'autres sacs réutilisables<sup>25, 26</sup>



**17 %** du polyester provient de sources recyclées

**100 %** du coton provient davantage de sources durables<sup>27, 28</sup>

**72 %** des sacs à emplettes en plastique ont été éliminés et remplacés par des sacs en papier ou d'autres sacs réutilisables<sup>25, 26</sup>

**99 %** des jeans et des bas tissés admissibles sont fabriqués au moyen du procédé Washwell, une technique d'économie d'eau

## BANANA REPUBLIC

**22 %** du polyester provient de sources recyclées

**91 %** du coton provient davantage de sources durables<sup>27</sup>

**62 %** des fibres des produits proviennent davantage de sources durables, dépassant ainsi l'objectif de la marque de 50 % d'ici 2030

**100 %** des sacs à emplettes en plastique ont été éliminés et remplacés par des sacs en papier ou d'autres sacs réutilisables<sup>25, 26</sup>

**65 %** des jeans et des bas tissés admissibles sont fabriqués au moyen du procédé Washwell, une technique d'économie d'eau

## ATHLETA

**75 %** du polyester provient de sources recyclées

**100 %** du coton provient davantage de sources durables<sup>27</sup>

**100 %** des sacs à emplettes d'Athleta sont réutilisables et faits de matières recyclées<sup>25, 26</sup>

Athleta est  
**CERTIFIÉE B CORP.**

<sup>24</sup> Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d'un calendrier saisonnier à partir des données sur les matériaux des commandes d'achat pour toutes les marques, à l'exception des produits Banana Republic pour la maison. À l'heure actuelle, nous ne faisons pas le suivi de la consommation de fibres des franchisés ou des VMI (stocks gérés par les fournisseurs), parce que ces données ne figurent pas dans notre système. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.

<sup>25</sup> Cela comprend les magasins des États-Unis et du Canada.

<sup>26</sup> Conformément aux engagements de Gap Inc. envers le Fashion Pact.

<sup>27</sup> Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

<sup>28</sup> 12 % du coton de Gap est produit par l'agriculture régénératrice, biologique ou en transition vers l'agriculture biologique, est recyclé ou est certifié conforme au US Cotton Trust Protocol (USCTP).



# ENVIRONNEMENT

Nous sommes conscients que notre industrie a des effets sur la planète, et Gap Inc. s'engage donc à protéger l'environnement. Nous nous employons à réduire notre consommation d'eau et à reconstituer les réserves d'eau, à réduire nos émissions, à concevoir nos produits avec des fibres choisies, à réinventer les emballages pour leur utilisation circulaire et à protéger les ressources naturelles pour les générations à venir.

**LES SUJETS IMPORTANTS :** Gestion des ressources hydriques | Gestion des produits chimiques | Lutte contre le changement climatique | Réduction des émissions  
Utilisation des terres et des ressources naturelles | Biodiversité | Bien-être animal | Circularité | Gestion des déchets | Réduction du plastique

# GESTION DES RESSOURCES HYDRIQUES

La protection de l'eau, qui est une des ressources naturelles les plus vitales au monde et dont notre industrie est fortement dépendante, est un impératif pour Gap Inc. Nous visons à créer un effet positif pour la nature et les communautés en renforçant la résilience en matière d'eau tout au long de notre chaîne de valeur.

## DÉFI

À Gap Inc., nous croyons que l'accès à l'eau est un droit humain et sommes également conscients que la disponibilité décroissante de l'eau potable dans certaines zones géographiques est un défi important qui nécessite une collaboration multipartite. Si ce problème n'est pas résolu, on estime que la moitié de la population urbaine mondiale sera aux prises avec une pénurie d'eau d'ici 2050<sup>29</sup>. La crise de l'eau est déjà aiguë dans de nombreux pays et localités où s'approvisionne l'industrie du vêtement, les femmes devant souvent composer avec des obstacles disproportionnés pour accéder en toute sécurité à de l'eau et à des services d'assainissement et d'hygiène.

Au-delà de ses conséquences pour la santé humaine et l'hygiène, le stress hydrique<sup>30</sup> se répercute également sur la biodiversité et les écosystèmes aquatiques, y compris dans les zones où l'on cultive le coton.

## STRATÉGIE

Les défis liés à l'eau sont multidimensionnels et nécessitent une approche holistique qui tient compte de l'intersectionnalité entre les humains, le climat, l'eau, la biodiversité et la santé des sols. Pour surmonter ces défis, notre stratégie se concentre sur trois domaines connexes :

**L'accès :** Améliorer l'accès équitable à une eau propre et aux services d'assainissement dans les localités touchées par notre industrie.

**Les réductions :** Réduire au minimum notre empreinte sur l'eau douce en réduisant la quantité d'eau utilisée dans la fabrication, en augmentant le recyclage et en améliorant la qualité des eaux usées. Évaluer les effets sur la chaîne d'approvisionnement en amont, élaborer un cadre d'objectifs à long terme adaptés au contexte et faire participer les fournisseurs à la mise en œuvre de projets favorisant la qualité et un approvisionnement efficace.

**La restitution :** Rétablir et restituer les réserves d'eau des bassins prioritaires en situation de stress hydrique<sup>31</sup> là où notre coton est cultivé, où nos vêtements sont fabriqués et où vivent notre clientèle et notre personnel.

En mars 2023, nous avons annoncé deux nouveaux objectifs à atteindre d'ici 2030 (lien en anglais seulement) :

- Permettre à 5 millions de personnes touchées par l'industrie du vêtement d'améliorer et de préserver leur accès équitable à une source d'eau potable et à des installations d'assainissement.

- Réduire la consommation l'eau et la restituer à la nature par une quantité équivalente à celle utilisée dans la fabrication des vêtements et dans les installations que nous exploitons.

En tant que membre fondateur de la Coalition pour la résilience à l'eau (WRC) du Pacte mondial des Nations Unies, nous nous sommes engagés à avoir un effet net positif sur l'eau d'ici 2050. Ces objectifs pour 2030 servent de cibles intermédiaires pour nous permettre de progresser vers nos objectifs à long terme et de les atteindre.

Le Comité de gouvernance et de durabilité de notre Conseil d'administration reçoit des mises à jour fréquentes sur les progrès réalisés par rapport à notre stratégie sur l'eau et à nos objectifs, et il communique l'information pertinente à l'ensemble du Conseil d'administration s'il y a lieu.

## IMPACT

La propreté de l'eau potable favorise la santé humaine et l'hygiène, ce qui renforce la résilience globale dans les principales régions d'approvisionnement en coton soumises à un stress hydrique élevé. Pour les producteurs de matières premières, les fournisseurs et Gap Inc., la résilience en matière d'eau favorise la continuité des activités, réduit les risques relatifs à l'eau et les coûts d'exploitation et augmente la fiabilité des matières premières. Elle nous aide également à répondre aux attentes croissantes des investisseuses et investisseurs, de la clientèle et de la population en matière d'eau.

## PARTENARIATS

Gap Inc. a de tout temps conçu des programmes novateurs en collaboration avec des organisations non gouvernementales (ONG), des organismes à but non lucratif et les secteurs public et privé pour lutter contre le stress hydrique, améliorer l'accès à l'eau propre et aux services d'assainissement et faire progresser les innovations permettant d'économiser l'eau dans la fabrication des produits.

Pour faire avancer nos objectifs en matière d'eau, nous avons poursuivi notre engagement actif auprès du CEO Water Mandate du Pacte mondial des Nations Unies et ses initiatives clés, WASH4Work et la WRC. Tout au long de l'année 2023, nous nous sommes assurés d'harmoniser notre stratégie à l'ambition mondiale d'avoir un effet net positif sur l'eau d'ici 2050 en participant à des groupes de travail et à des consultations sur le cadre provisoire sur l'effet positif net sur l'eau de la WRC.

## UN APPEL À L'ACTION POUR L'EAU

Lors de la Conférence d'importance historique des Nations Unies sur l'eau en mars 2023, Gap Inc. s'est jointe à plus de 50 entreprises de premier plan et partenaires fondateurs unis dans le cadre de la Water Resilience Coalition (WRC) du CEO Water Mandate. Lors de la conférence, nous avons signé [l'appel ouvert aux chefs d'entreprise pour accélérer l'action pour l'eau](#) qui énonce une vision commune pour obtenir un effet positif net sur l'eau dans 100 bassins en situation de stress hydrique d'ici 2030. Nous nous sommes également harmonisés au pilier relatif à la résilience de l'eau de l'initiative « Forward Faster » du Pacte mondial des Nations Unies, en nous engageant à déclarer publiquement nos objectifs, à souligner les mesures que nous prenons pour les atteindre et à rendre compte de nos progrès chaque année.

Toujours en 2023, Gap Inc. s'est jointe à l'Aqueduct Alliance du World Resources Institute (WRI) pour communiquer des conseils stratégiques et les perspectives de l'industrie sur l'amélioration de la gestion durable de l'eau dans tous les secteurs. Pour réduire l'empreinte hydrique de nos fournisseurs – ce qui correspond souvent aux efforts de réduction de la consommation d'énergie – nous travaillons en partenariat avec des groupes tels que l'Apparel Impact Institute (Aii) et l'Alliance for Water Stewardship (AWS). Nous travaillons également en étroite collaboration avec des ONG et des experts de la mise en œuvre à des projets axés sur l'accès à l'eau et sa restitution.

Nous participons activement à la Valuing Water Finance Initiative (VWFI) de Ceres, dirigée par des investisseurs. En 2023, Ceres a publié son premier [rapport de référence sur la valorisation de l'eau](#) (en anglais seulement), selon lequel Gap Inc. était la seule entreprise de vêtements parmi les 11 entreprises « En bonne voie » sur un total de 72.

29 UNESCO

30 [EEA](#) (en anglais seulement) : Le stress hydrique survient lorsque la demande en eau dépasse la quantité disponible pendant une certaine période ou lorsque la mauvaise qualité de l'eau en restreint l'utilisation.

31 Bassin : Région géographique dans laquelle l'eau est captée, que l'eau traverse et de laquelle elle est finalement rejetée, ou zone d'où une installation prélève de l'eau ou dans laquelle elle rejette des effluents.

# ACCÈS : RÉSILIENCE DES COMMUNAUTÉS EN MATIÈRE D'EAU

Nous renforçons la résilience en matière d'eau de la chaîne de valeur et améliorons l'accès soutenu et à long terme à l'eau potable et aux services d'assainissement dans les localités touchées par l'industrie du vêtement.

OBJECTIF D'ICI 2030	PROGRÈS
<p><b>PERMETTRE À 5 MILLIONS DE PERSONNES</b> touchées par l'industrie du vêtement d'améliorer leur accès équitable à une source d'eau potable et à des installations d'assainissement.</p>	<p><b>2,5</b> millions de personnes touchées depuis 2017</p> <p>● <b>En bonne voie</b></p>

	EXERCICES 2017 à 2022	EXERCICE 2023
Programme	Women + Water Alliance de l'USAID et Gap Inc.	Global Access Fund IV de WaterEquity; Women + Water Collaborative; Partenariats continus
Personnes touchées par des services améliorés d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'hygiène	2,4 M	100 000 et +

## DÉFI

En 2020, environ 2 milliards de personnes vivaient dans des régions subissant un stress hydrique et n'avaient pas accès à des services d'eau potable gérés de façon sécuritaire. Près de la moitié de la population mondiale n'a pas accès à des services sécuritaires d'assainissement<sup>32</sup>.

Si rien n'est fait, on prévoit que dans les 10 prochaines années, on connaîtra dans le monde une pénurie équivalente à 40 % de l'approvisionnement en eau douce<sup>33</sup>.

L'accès à l'eau et aux services d'assainissement et d'hygiène est un défi majeur dans plusieurs des principaux pays où s'approvisionne l'industrie du vêtement.

## STRATÉGIE

Il est essentiel de travailler avec les intervenants pertinents – y compris le secteur privé, les ONG, les gouvernements locaux, les institutions multilatérales et les communautés – pour créer un effet à grande échelle dans les bassins hydrographiques où le coton est cultivé et où les vêtements sont fabriqués. Notre stratégie visant à renforcer la résilience des communautés en matière d'eau comprend une gamme d'interventions par l'entremise de partenariats d'action collective, y compris le [projet Women + Water Collaborative](#) (en anglais seulement) et le [Global Access Fund IV de WaterEquity](#), tous deux lancés en 2023.

Dans les installations des partenaires de Gap Inc., notre [Code de conduite des fournisseurs \(COVC\)](#) (en anglais seulement) exige également que les besoins essentiels en matière d'eau et de services d'assainissement et d'hygiène du personnel dans le domaine du vêtement soient satisfaits. De plus, nos programmes communautaires [RISE](#) et [P.A.C.E.](#) offrent une instruction aux femmes du monde entier en matière d'eau et de services d'assainissement et d'hygiène.

## IMPACT

Nos initiatives d'accès à l'eau habilent les femmes à occuper un rôle actif prépondérant et en participant aux initiatives d'amélioration des services d'eau, d'assainissement et d'hygiène locaux, en aidant à accroître l'accès à l'eau potable et à des services d'assainissement pour les communautés travaillant à la culture de coton et de production afférente. Appuyer la santé humaine et la salubrité renforce la résilience opérationnelle dans toutes les régions touchées par nos activités, notre chaîne d'approvisionnement et notre chaîne d'approvisionnement en matières premières.

**Le Women + Water Collaborative s'inscrit dans notre engagement de la WRC pour 2050 à faire preuve de leadership à l'échelle mondiale en rehaussant les ambitions pour la résilience relative à l'eau par l'entremise de la sensibilisation du public et des entreprises.**

## PROGRÈS EN 2023

Au début de 2023 nous avons conclu la Women + Water Alliance, notre programme en partenariat public-privé de six ans avec l'USAID. Cette initiative a permis à plus de 2,4 millions de personnes de bénéficier d'un meilleur accès à l'eau potable et aux services d'assainissement dans les localités touchées par l'industrie du vêtement en Inde. Pendant l'année 2023, nous avons fait évoluer notre action collective de deux grandes manières :

**Le Women + Water Collaborative :** En collaboration avec la Water Resilience Coalition (WRC) et WaterAid, nous avons mis sur pied le Projet Women + Water Collaborative, avec le soutien des partenaires du secteur privé Cargill et GSK. Le Women + Water Collaborative vise à améliorer la santé, les moyens de subsistance et la résilience aux changements climatiques en offrant aux communautés indiennes en situation de stress hydrique un accès amélioré et durable à l'eau et à des services d'assainissement et d'hygiène résilients aux changements climatiques. Il améliorera également la disponibilité et la qualité de l'eau dans les bassins hydrographiques prioritaires grâce à des initiatives de restitution et de conservation de l'eau. Pour renforcer son effet à l'échelle communautaire et sa durabilité à long terme, le programme intègre une version modifiée du programme communautaire P.A.C.E. de Gap Inc. pour favoriser le leadership des femmes.

**WaterEquity :** Gap Inc. est fière de s'associer à l'International Development Finance Corporation (DFC) des États-Unis, aux côtés de Starbucks, Ecolab, Reckitt et DuPont, pour investir dans le Global Access Fund IV de WaterEquity. Ce fonds de 150 millions de dollars aidera les institutions financières et les entreprises des marchés émergents à étendre leurs activités de prêt pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement, notamment des prêts qui permettent à la clientèle à faible revenu et marginalisée d'installer des solutions d'approvisionnement en eau et d'assainissement à domicile.



## HISTOIRE

### COMMENT KUSUM A AIDÉ SA COMMUNAUTÉ À ACCÉDER À L'EAU POTABLE

Kusum vient d'un village où l'eau est rare, les femmes devant marcher près de trois heures par jour pour aller en chercher. En tant que chef de sa communauté, Kusum a suivi une formation sur la conservation et la surveillance de la qualité de l'eau de la Women + Water Alliance. Cela lui a permis d'agir comme un catalyseur pour les femmes et les autres membres de sa communauté et d'appuyer l'élaboration d'un plan de sécurité pour l'eau du village.

« *Il est très important que l'eau parvienne à tous les foyers de notre village. L'accès à l'eau est important pour moi et ma famille et pour tout notre village. L'eau est notre droit fondamental, et les femmes travaillent sans relâche pour y accéder.* »

Le leadership audacieux de Kusum et les efforts de sa communauté ont mené à la construction de nouvelles canalisations d'eau, mettant ainsi fin aux longues heures passées à marcher pour obtenir de l'eau. Grâce à l'initiative de Kusum, les 300 familles de son village pourront se bâtir un avenir meilleur. Cette approche visant à permettre un meilleur accès à de l'eau et à des services d'assainissement et d'hygiène se poursuit par l'entremise du nouveau programme Women + Water Collaborative. [Regarder la vidéo de Kusum.](#)

<sup>32</sup> UNESCO

<sup>33</sup> Global Commission on the Economics of Water (en anglais seulement)

# RÉDUCTION ET RESTITUTION : S'ATTAQUER À LA CONSOMMATION D'EAU

Nos programmes de renforcement des capacités de la chaîne d'approvisionnement contribuent à promouvoir la conformité, à surveiller les effets environnementaux des fournisseurs et à réduire la consommation d'eau et d'énergie dans les processus de fabrication.

OBJECTIF D'ICI 2030	PROGRÈS 2022 <sup>34</sup>
<b>RÉDUIRE LA CONSOMMATION D'EAU ET LA RESTITUER À LA NATURE PAR UNE</b> quantité équivalente au volume utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise.	<b>15%</b> En 2022, nous avons réduit notre consommation ou restitué pour un total de 4,8 milliards de litres d'eau et consommé 33 milliards de litres dans le cadre de la chaîne d'approvisionnement et des activités de l'entreprise. <b>● En bonne voie</b>
OBJECTIF D'ICI 2050	PROGRÈS
<b>RÉALISER UN EFFET POSITIF NET</b> en matière d'eau dans les régions soumises à des stress hydriques	Élaboration de feuilles de route pour atteindre les objectifs intermédiaires pour 2030. <b>● En bonne voie</b>
Soutenir une <b>CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RÉSILIENTE EN MATIÈRE D'EAU</b>	Élaboration de feuilles de route pour atteindre les objectifs intermédiaires pour 2030. <b>● En bonne voie</b>

## DÉFI

Les défis liés à l'eau de chaque région sont complexes et nécessitent des solutions sur mesure.

La diminution de la disponibilité de l'eau peut entraîner l'inadéquation des services d'eau, d'assainissement et d'hygiène, un risque accru de maladies d'origine hydrique et infectieuse et compromettre la nutrition. Les habitats et les écosystèmes en situation de stress hydrique peuvent également subir des perturbations de la biodiversité,

la destruction des zones humides naturelles et des espèces peuvent se voir menacées d'extinction.

Le stress hydrique touche plusieurs de nos principales régions d'approvisionnement et expose les communautés à une insécurité hydrique et alimentaire. D'un point de vue commercial, Gap Inc. dépend d'un approvisionnement en eau fiable pour cultiver le coton, fabriquer nos produits et répondre à la demande de la clientèle.

## STRATÉGIE

Gap Inc. travaille avec les fournisseurs pour établir et mettre en œuvre des cibles contextuelles relatives à l'eau, et les plans d'action pour les atteindre, en fonction des risques locaux et opérationnels liés à l'eau ainsi que des mesures déjà prises pour réduire la consommation d'eau localement.

L'établissement de cibles qui tiennent compte des conditions locales et de l'exposition aux risques liés à l'eau d'installations particulières aide à orienter les efforts vers les problèmes les plus importants auxquels nos fournisseurs sont confrontés. Nous suivons une approche contextuelle axée sur les bassins hydrographiques locaux des installations prioritaires qui permet d'harmoniser les interventions, de réduire les risques et d'accroître les retombées de nos mesures.

**Réduction :** Nous visons à réduire les effets sur l'eau des processus de fabrication en travaillant avec des partenaires stratégiques de la chaîne d'approvisionnement pour réduire la consommation d'eau douce, augmenter l'utilisation d'eau recyclée et améliorer la qualité des eaux usées.

**Restitution :** Nous visons à restituer et à restaurer l'eau, principalement dans les écosystèmes naturels des bassins prioritaires en situation de stress hydrique où le coton est cultivé, où nos vêtements sont fabriqués et où vivent notre clientèle et notre personnel.

## IMPACT

L'approche de gestion des ressources hydriques de Gap Inc. vise à améliorer la santé des sources d'eau dont nous dépendons tous, à renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement ainsi qu'à atténuer les conséquences sur la biodiversité locale. Les évaluations des fournisseurs contribuent à promouvoir la conformité, tandis que les programmes de renforcement des capacités soutiennent les efforts des fournisseurs pour réduire leur consommation d'eau douce dans la fabrication.

L'établissement de cibles contextuelles en matière d'eau peut :

**Réduire les risques liés à l'eau :** La définition de cibles peut réduire les risques liés à l'eau et aux changements climatiques en améliorant la durabilité globale de l'entreprise, en protégeant les emplois, en préservant la continuité des activités et en renforçant la confiance de la clientèle et des investisseuses et investisseurs<sup>35</sup>.

**Générer des possibilités d'économies :** Le prétraitement des eaux usées en usine peut réduire les coûts des municipalités et produire des eaux usées plus propres, qui peuvent ensuite être réutilisées ou recyclées, ce qui réduit les besoins en eau douce.

**Améliorer la sécurité hydrique à long terme :** La résolution des problèmes posés par le partage des ressources en eau favorisera à long terme l'assurance d'un approvisionnement en eau dans l'ensemble du bassin, améliorera les relations entre les parties prenantes et renforcera la réputation des fournisseurs ainsi que l'acceptabilité sociale envers leurs activités.

## PROGRÈS EN 2023

### RÉDUCTION DE TAILLE

**Cibles contextuelles en matière d'eau :** Nous avons utilisé le filtre relatif aux risques liés à l'eau du Fonds mondial pour la nature (WWF) pour évaluer les risques liés à l'eau pour les installations prioritaires. En partenariat avec le WWF, nous avons préparé un cadre pour l'établissement de cibles contextuelles en matière d'eau avec les fournisseurs. Nous avons lancé des programmes pilotes d'apprentissage avec certains fournisseurs afin d'évaluer les risques liés aux bassins hydrographiques et d'élaborer des plans d'action, notamment en participant au [programme Impact Accelerator de l'Alliance for Water Stewardship](#) (en anglais seulement) à Chennai, en Inde.

**Programmes d'utilisation efficace des ressources :** Nous nommons et subventionnons certains fournisseurs, y compris nos principales usines fournisseuses, pour qu'ils participent à des initiatives telles que Clean by Design d'Aii. Les fournisseurs réalisent généralement des économies sur leurs coûts d'exploitation après la période de recouvrement de l'investissement, en plus des économies d'eau et d'énergie. Consultez nos données sur les économies d'eau à la page suivante. Nous continuons également d'aider les fournisseurs à mettre en œuvre les programmes de l'industrie et de Gap Inc., comme notre [programme de durabilité des filatures](#), pour améliorer la qualité de l'eau.

<sup>34</sup> Les données sur la consommation d'eau de notre chaîne d'approvisionnement sont recueillies par l'entremise du système FEM de Higg Index, ce qui retarde d'un an la production de nos rapports.

<sup>35</sup> [Fonds mondial pour la nature \(en anglais seulement\)](#)

# RÉDUCTION ET RESTITUTION : S'ATTAQUER À LA CONSOMMATION D'EAU

**Washwell :** Nos marques utilisent le processus Washwell, mis au point par la marque Gap en 2016, pour réduire la consommation d'eau dans le processus de finition des vêtements en denim d'au moins 20 % par rapport aux méthodes de délavage traditionnelles. En 2023, le World Resources Institute (WRI) a évalué la structure, le processus, les procédures, les repères et les mécanismes de production de rapports du programme. Il a conclu que le processus et la structure de Washwell sont crédibles, y compris pour son adaptation à d'autres types de produits, et a formulé des recommandations en vue de le renforcer davantage.

**Partenariat pour l'eau avec Arvind :** Gap Inc. s'associe au fournisseur indien Arvind Limited pour remplacer chaque année plus d'un milliard de litres d'eau douce par des eaux usées récupérées provenant d'une installation de traitement à la fine pointe de la technologie, éliminant ainsi l'utilisation d'eau douce dans l'usine de denim d'Arvind. L'installation nettoie l'eau de la municipalité d'Ahmedabad, en Inde, à l'aide d'une méthode de traitement par bioréacteur à membrane, ce qui contribue à préserver l'approvisionnement en eau douce de la localité. En collaboration avec Arvind, nous avons également construit un centre d'action mondial pour l'innovation en eau (GWICA) de 18 000 pieds carrés en Inde. L'installation, inaugurée en janvier 2024, servira de laboratoire d'innovation de source libre d'accès, de vitrine et de centre de connaissances sur les pratiques exemplaires en matière de technologies de gestion de l'eau et de recyclage dans la fabrication de vêtements.

## RESTITUTION

En 2023, nous avons commencé à créer un portefeuille de projets de restitution pour renforcer la santé des bassins dans les régions prioritaires à fort stress hydrique dans la chaîne de valeur. Nous avons établi un partenariat avec ALO Advisors pour analyser les risques et les causes profondes en vue de concevoir un projet pilote dans une région clé de production de coton en Inde, et dont la mise en place devrait commencer en 2024.

## CARTOGRAPHIE DES RISQUES HYDRIQUES

La cartographie et la gestion des risques hydriques sont des éléments essentiels de nos efforts en matière de lutte contre le changement climatique. Par exemple, les inondations survenues au Pakistan en 2022 ont touché 40 % de la production de coton du pays, entraînant des pertes pour les agriculteurs et une augmentation des coûts du coton sur le marché<sup>36</sup>. En relevant les risques chroniques et aigus, nous pouvons élaborer des plans de continuité des activités plus solides.

En 2023, nous avons cartographié la quasi-totalité de nos installations de fabrication de niveaux 1 et 2 relativement à leurs risques et à leur stress hydrique à l'aide des outils Aqueduct du WRI et du Water Risk Filter du WWF, et nous concentrons maintenant nos interventions sur les sites à haut risque. Cela nous a poussés à axer nos efforts sur les pays prioritaires d'Asie du Sud et du Sud-Est ainsi que d'Amérique centrale. La même évaluation a été effectuée pour les installations exploitées par l'entreprise aux États-Unis, avec un accent sur les régions les plus exposées aux risques de sécheresse et d'inondation. Nous réalisons également la cartographie de mises en situation jusqu'en 2030 et 2050 afin de comprendre et de planifier les risques à long terme liés au climat et à l'eau.

Apprenez-en davantage sur la façon dont nous gérons les risques climatiques dans les sections [Gestion des risques](#) et [Climat](#).

## ÉCONOMIE D'EAU

Indicateur	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
<b>Nombre total de litres d'eau économisés au cours de l'exercice financier</b>	<b>3,1 milliards</b>	<b>4,8 milliards</b>	<b>3,5 milliards</b>
Litres d'eau économisés par Washwell au cours de l'exercice financier	1,1 milliard	1,4 milliard	<b>985 millions</b>
Litres d'eau économisés grâce au partenariat pour l'eau avec Arvind au cours de l'exercice	1,8 milliard	1,3 milliard	<b>1,1 milliard</b>
Litres d'eau économisés grâce aux programmes d'efficacité des ressources de la chaîne d'approvisionnement (comme Aii) au cours de l'exercice financier	193 millions	1,4 milliard	<b>261 millions</b>
Litres d'eau restitués à la nature au cours de l'exercice financier	–	730 millions	<b>1,2 milliard</b>



Richard Dickson, chef de la direction de Gap Inc. et Punit Lalbai, vice-président du conseil et directeur général d'Arvind Limited, lors de la cérémonie d'ouverture de la GWICA

36 Journal d'approvisionnement

# GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

Chez Gap Inc., une gestion efficace des produits chimiques est cruciale pour protéger nos clients, nos fournisseurs et notre personnel. Nous respectons des lignes directrices rigoureuses pour nos produits finis et prenons des mesures pour éliminer l'utilisation de produits chimiques dangereux dans notre chaîne d'approvisionnement.

## DÉFI

L'utilisation de produits chimiques fait partie intégrante de la fabrication des produits. Cependant, certains produits chimiques peuvent avoir un impact négatif sur la santé des personnes ou des écosystèmes s'ils ne sont pas gérés correctement.

La collecte de données complètes et fiables sur l'utilisation des produits chimiques dans la chaîne d'approvisionnement peut s'avérer complexe et prendre beaucoup de temps. L'identification des produits chimiques moins dangereux ou à faible impact peut également être difficile, car elle nécessite une collaboration interne et externe importante, avec l'engagement des experts de l'industrie et des équipes internes responsables du développement des tissus, du contrôle de la qualité, de l'évaluation des fournisseurs concernant la durabilité et de l'approvisionnement.

Même avec des contrôles de fabrication stricts, les produits finis peuvent toujours contenir des traces de produits chimiques, de façon non intentionnelle, en raison de causes indépendantes de notre volonté, comme la contamination environnementale et la contamination à la source des matières recyclées. Nous contrôlons ce problème en effectuant des tests aléatoires sur tous les produits afin d'identifier les infractions.

## STRATÉGIE

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

- 1. Respecter des normes strictes pour la production et les produits finis :** Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les directives de l'industrie, y compris la liste de substances réglementées (RSL) du groupe AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management), la liste de substances réglementées dans la fabrication (MRSL) et sans rejet de produits chimiques dangereux (ZDHC) et les directives relatives aux eaux usées ZDHC. Nous faisons le suivi des problèmes émergents liés aux produits chimiques et révisons notre approche au besoin.
- 2. Évaluer le rendement des fournisseurs selon les paramètres établis de qualité et de sécurité par le biais de tests, de vérifications et d'audits effectués par des tiers :** Les fournisseurs doivent remplir et vérifier l'évaluation environnementale d'usine (Higg FEM) selon Cascale, qui évalue les pratiques de gestion des produits chimiques. Nous évaluons également le respect par les fournisseurs stratégiques des directives sur les eaux usées ZDHC et celles de la MRSL ZDHC, et nous vérifions la conformité des produits à la RSL.

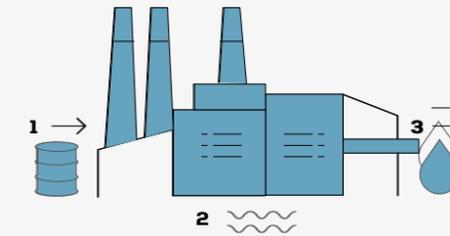
- 3. Renforcer les capacités de la chaîne d'approvisionnement et résoudre les problèmes de non-conformité :** Grâce à notre programme MSP et à notre programme de qualité de l'eau (WQP), nous aidons les fournisseurs clés à déterminer et à appliquer les mesures correctives nécessaires pour améliorer la gestion des produits chimiques et des eaux usées. Le MSP comprend des outils alignés sur l'industrie et des attentes rigoureuses en matière d'analyse des eaux usées et de gestion des produits chimiques. Toutes nos usines stratégiques doivent participer au MSP.

## IMPACT

La gestion efficace des produits chimiques est non seulement essentielle à la sécurité des produits, à la protection de la santé humaine et à la prévention de la dégradation des écosystèmes, mais elle présente également de nombreux avantages pour l'entreprise.

Le traitement proactif des produits chimiques préoccupants aide à préparer Gap Inc. à se conformer aux réglementations futures et, dans certains cas, l'élimination progressive d'un produit chimique préoccupant peut entraîner une réduction de la consommation d'eau et d'énergie dans les processus de production.

## NOTRE GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES



### 1. GESTION DES INTRANTS

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

### 2. GESTION DU PROCESSUS

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

### 3. GESTION DES RÉSULTATS

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

## PROGRÈS EN 2023

En 2023, Gap Inc. a atteint son objectif de ne pas s'approvisionner en tissus traités intentionnellement avec des substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS). Tout au long de l'année, plus de 99 % des articles expédiés avec des propriétés hydrofuges ou antitaches ont été fabriqués sans traitement aux substances PFAS<sup>37</sup>. Nous continuons à renforcer notre stratégie de documentation et de test des produits afin d'assurer la conformité continue aux interdictions réglementaires concernant le traitement aux substances PFAS.

Nous avons également pris des mesures pour commencer à traiter deux autres substances chimiques préoccupantes dans notre chaîne d'approvisionnement :

- Le **diméthylformamide (DMF)**, utilisé dans la production de tissus conventionnels enduits de polyuréthane : Notre équipe de contrôle de la qualité a commencé à explorer des solutions de rechange au cuir synthétique conventionnel. Nous avons également établi un partenariat avec notre équipe de contrôle de la qualité pour élaborer une approche de formation du personnel et de vérification des usines qui fabriquent des tissus en polyuréthane afin d'évaluer le contrôle des émissions et de l'exposition des fournisseurs au DMF et de fournir à ces usines des conseils sur les raisons et la façon de convertir leur production en solutions de rechange plus sûres.
- Le **permanganate de potassium (PP)**, utilisé principalement dans le blanchiment des vêtements en denim : Nous avons travaillé avec un expert externe pour mettre au point une formation technique à l'intention des fournisseurs, y compris des directives sur les contrôles techniques qui doivent être mis en place si du PP est utilisé, et sur la façon et les raisons de le remplacer par des solutions de rechange plus sûres.

## PROGRÈS DU PROGRAMME DE QUALITÉ DE L'EAU

En 2023, nous avons étendu notre programme de qualité de l'eau (WQP) aux laveries de tricot et de chandail, pour atteindre un total de 170 installations participantes. Dans le cadre d'un partenariat avec Bureau Veritas, 328 fournisseurs ont reçu une formation sur la MRSL visant à les aider à renforcer leurs capacités de gestion des produits chimiques et des eaux usées, en particulier pour les installations qui ont rejoint le programme depuis peu.

En 2024, nous prévoyons élargir le programme de qualité de l'eau (WQP) pour inclure tous les autres fournisseurs de niveau 1 qui utilisent le traitement au mouillé et/ou des produits chimiques dans la production<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> Quelques articles expédiés au début de l'année comprenaient du tissu traité avec des substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) fabriqué et acheté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

<sup>38</sup> À l'exclusion des usines de Banana Republic pour la maison.

# ACTION POUR LE CLIMAT

Nos initiatives en faveur du climat visent à réduire nos émissions de portée 1, 2 et 3<sup>39</sup>. Nos cibles fondées sur la science (SBT) sont fixées d'après l'Accord de Paris, le Pacte de la mode et les engagements de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC)<sup>40</sup>.

OBJECTIFS D'ICI 2030	PROGRÈS EN 2022 <sup>41</sup>
<b>RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE</b> gaz à effet de serre (GES) DE PORTÉE 1 ET 2 de 90 % par rapport aux données de référence de 2017	Réduction de <b>77%</b> de 2017 à 2022 <b>● En bonne voie</b>
<b>RÉDUIRE LES</b> émissions de GES DE PORTÉE 3 provenant de l'achat de biens et de services par 30 % par rapport aux données de référence de 2017	Réduction de <b>16%</b> <sup>42</sup> de 2017 à 2022. Nous avons mis à jour nos objectifs fondés sur la science selon un scénario de réchauffement climatique largement en dessous 2 °C <b>● En bonne voie</b>
<b>APPROVISIONNEMENT EN ÉLECTRICITÉ 100 %</b> renouvelable pour les usines exploitées par notre entreprise partout dans le monde	En 2022, <b>58%</b> de la consommation d'électricité des installations exploitées par l'entreprise provenait de sources renouvelables <b>● En bonne voie</b>
OBJECTIF D'ICI 2050	PROGRÈS
<b>ATTEINDRE L'OBJECTIF DE ZÉRO ÉMISSION NETTE</b> sur l'ensemble de notre chaîne de valeur	Nous avons travaillé à soumettre notre objectif zéro émission nette à l'initiative des SBT pour approbation, et avons développé une feuille de route stratégique à long terme <b>● En bonne voie</b>

39 Portée 1 : émissions directes; portée 2 : émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité des installations exploitées par l'entreprise; portée 3 : émissions indirectes provenant des activités de la chaîne de valeur, comme la production de marchandises, le transport et les émissions des franchises.

40 Dans la foulée de la mise à jour de nos engagements envers nos cibles fondées sur la science en 2023, nous avons recalculé notre seuil minimal de 2017 et nos émissions de 2022. Par conséquent, il est possible que ces mesures mises à jour ne correspondent pas à notre précédent rapport du CDP sur le climat ou aux rapports ESG précédents.

41 En raison des délais de calcul et de vérification, nos données sur les émissions de 2023 seront disponibles sur notre site Web plus tard cette année.

42 Les données sont sujettes à des modifications rétrospectives chaque année à mesure que nous obtenons un meilleur portrait de notre part des émissions de chacun de nos fournisseurs.

## DÉFI

Les changements climatiques ont d'immenses retombées sociales et économiques. Ils contribuent de manière significative à des problèmes comme les pénuries d'eau, les catastrophes, maladies et déplacements fréquents et graves liés aux conditions météorologiques, l'insécurité alimentaire, les perturbations de la biodiversité et l'extinction massive d'espèces. Bien que les changements climatiques aient un impact sur les populations à l'échelle mondiale, il a été largement démontré que leurs impacts se font sentir le plus durement dans les communautés marginalisées<sup>43</sup>.

Les fibres brutes comme le coton sont vulnérables à des perturbations physiques chroniques causées par les changements climatiques, comme les conditions météorologiques extrêmes, la sécheresse, les inondations et les moussons<sup>44</sup>. Ce problème est de plus en plus présent dans certaines régions d'approvisionnement de l'industrie du vêtement, comme l'Inde et le Pakistan.

Les catastrophes naturelles et les conditions météorologiques extrêmes peuvent également affecter les magasins, les centres de distribution et les bureaux de Gap Inc. Certains de nos sites nord-américains – qui comprennent 90 % de magasins corporatifs – sont exposés à des risques de conditions météorologiques extrêmes, d'incendies de forêt, d'ouragans et de violentes tempêtes hivernales.

De plus, notre entreprise et l'industrie du vêtement dans son ensemble contribuent aux changements climatiques, principalement par le biais d'activités à taux d'émissions élevés, comme la croissance et la transformation des matériaux, la fabrication de vêtements et la distribution

en amont et en aval. Sans action urgente, les scientifiques ont déclaré que le statu quo ferait monter la température moyenne mondiale de 5 °C d'ici 2100<sup>45</sup>, ce qui prouve clairement l'urgence pour les entreprises de s'attaquer à ce problème. Nous constatons également que les gouvernements et les autres intervenants sont de plus en plus pressés d'établir des plans d'action et des engagements concernant les émissions et la consommation d'énergie.

## STRATÉGIE

Par le biais de nos engagements en matière de climat et d'électricité renouvelable, nous appuyons le programme mondial dans son ensemble en répondant **aux objectifs de développement durable (ODD) 13 (Action pour le climat) et 7 (Énergie abordable et propre) des Nations Unies**.

Nous avons mis en place une stratégie en trois volets pour atténuer les risques climatiques et atteindre nos cibles fondées sur la science.

**1. Réduire :** Identifier les possibilités d'amélioration de l'efficacité énergétique dans les magasins, les centres de distribution et la chaîne d'approvisionnement, y compris l'éclairage, les protocoles du bâtiment, les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (HVAC) et les méthodes de transport logistique.

**2. Convertir :** Éliminer les sources d'électricité non renouvelables pour nos propres activités et dans notre chaîne d'approvisionnement en investissant davantage dans des solutions de recharge durables, dans des contrats d'achat d'électricité virtuelle (VPPA), dans l'énergie solaire sur place et en encourageant l'utilisation des crédits d'énergie renouvelable dans la chaîne d'approvisionnement lorsque cela est possible. Transformer les fibres de nos produits en matériaux à **plus faible impact environnemental**.

**3. Intégration<sup>46</sup> et compensation<sup>47</sup> :** Explorer des solutions fondées sur la nature, comme l'agriculture régénératrice et la restauration des bassins hydrographiques, qui permettent de réduire les émissions au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Examiner attentivement les possibilités de compensation des émissions de carbone lorsque cela est nécessaire et autorisé par notre engagement envers nos cibles fondées sur la science.

**Chaîne d'approvisionnement :** Pour la plupart des émissions provenant d'achats de produits et services de portée 3, nous travaillons en partenariat avec nos fournisseurs et les organisations de l'industrie pour accélérer les stratégies de décarbonation tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Par exemple, nous exigeons que toutes les usines de niveau 1 passent l'évaluation FEM de Higg. Nous aidons également les fournisseurs à établir leurs propres stratégies et objectifs de réduction du carbone.

Nous reconnaissons que les questions environnementales sont interdépendantes, et que bon nombre de nos programmes de renforcement des capacités environnementales – y compris nos programmes **MSP et WQP** – sont conçus pour traiter simultanément les impacts sur l'eau et sur le climat.

## RENDEMENT CLIMATIQUE DU PROJET DE DIVULGATION DES ÉMISSIONS DE CARBONE (CDP)

**Nous avons reçu un A- pour nos efforts en matière d'action pour le climat, dans la Soumission au CDP pour l'année 2023.**

43 Banque mondiale

44 Indice de risque climatique mondial Germanwatch 2021

45 The World Counts

46 Intégration : La mise en œuvre de solutions fondées sur la nature, comme le reboisement, l'agroforesterie, les énergies renouvelables et l'agriculture régénératrice, pour réduire les émissions de GES de sa propre chaîne d'approvisionnement. Certaines activités d'intégration améliorent ainsi les moyens de subsistance des communautés autochtones.

47 Compensation : Un moyen pour les entités de réduire leur empreinte carbone en versant de l'argent à une autre entité qui s'efforce de réduire le total des émissions émises.

# ACTION POUR LE CLIMAT – SUITE

**Gouvernance et transparence des rapports :** Le comité de gouvernance et de durabilité de notre conseil d'administration supervise les programmes, les politiques et les pratiques liés aux questions environnementales, y compris l'examen des risques et des occasions à saisir liés au climat et la surveillance des progrès accomplis par rapport aux engagements envers nos cibles fondées sur la science.

Notre équipe de durabilité mondiale fait partie de la fonction Chaîne d'approvisionnement et Transformation de Gap Inc., et nos équipes travaillent ensemble pour veiller à ce que les objectifs climatiques soient pris en compte dans nos activités. Afin d'assurer la transparence des rapports, nous vérifions les catégories d'émissions de portée 1, 2 et partiellement les émissions de portée 3, et nous en rendons compte au CDP et à l'équipe de travail sur la divulgation des informations financières liées au climat (TCFD).

## IMPACT

Nous visons à réduire nos impacts négatifs sur l'environnement tout en améliorant la résilience de notre entreprise, de nos fournisseurs et des communautés sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

La réduction des émissions de portée 1 et 2 à travers des mesures d'efficacité énergétique peut également permettre de réaliser des économies sur les coûts des services publics. Par exemple, en utilisant des systèmes de gestion de l'énergie (EMS) et des protocoles d'efficacité énergétique pour les systèmes HVAC et l'éclairage, nous avons économisé environ 1,5 million de dollars en 2023. Les accords sur le pouvoir d'achat virtuel (VPPA) peuvent également permettre de réduire les coûts directs ou de générer des revenus supplémentaires (en fonction des taux variables du marché) en plus de la réduction des émissions résultant de l'utilisation et de la production d'électricité renouvelable.

De même, en luttant contre les émissions de portée 3 en utilisant des méthodes de transport à faible impact – par exemple en utilisant le transport maritime au lieu du fret aérien – nous pouvons réduire les coûts tout en réduisant les émissions.

## NOTRE FEUILLE DE ROUTE ZÉRO NET

### FIXER NOS OBJECTIFS ET FAIRE LES PREMIERS PAS

#### 2017-2022

- Nous avons calculé nos émissions de GES et nous nous sommes concentrés sur notre chaîne de valeur afin de réduire notre consommation d'eau et d'énergie.
- Nous avons commencé à nous tourner vers l'électricité renouvelable pour les actifs exploités par la société.
- Nous avons aligné les SBT sur les dernières directives quant à l'initiative des SBT.

### ATTEINDRE NOS CIBLES FONDÉES SUR LA SCIENCE (SBT) À COURT TERME

#### 2023-2030

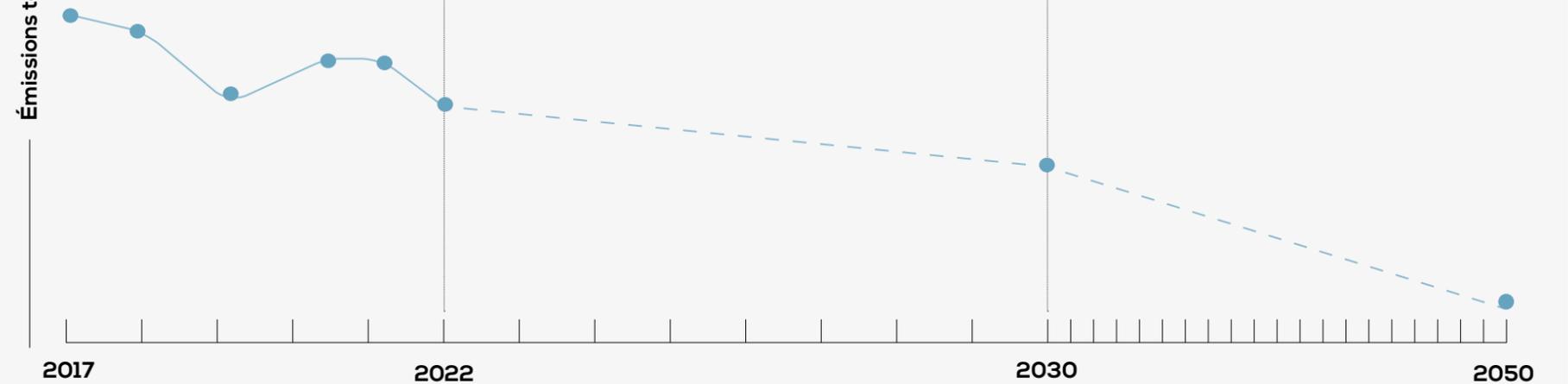
- Nous avons soumis des SBT à jour pour les aligner sur les dernières directives quant à l'initiative des SBT.
- Nous élaborons une stratégie pour réduire les émissions gérées par l'entreprise grâce à l'amélioration de l'efficacité, la conclusion d'Accords sur le pouvoir d'achat virtuel (VPPA), à l'électricité renouvelable sur place et à l'achat de crédits d'énergie renouvelable.
- Nous nous engageons auprès de nos fournisseurs à fixer des objectifs de décarbonation dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement au moyen de nouveaux mécanismes d'investissement.
- Nous optons pour des fibres privilégiées à plus faible impact sur l'eau et les émissions de carbone.

### DES CHANGEMENTS PLUS PROFONDS VERS LA CARBONEUTRALITÉ

#### 2031-2050

- Nous continuerons d'appuyer la décarbonation des fournisseurs à travers l'augmentation de l'efficacité, l'adoption d'énergies renouvelables et l'élimination progressive du charbon.
- Nous collaborerons avec nos fournisseurs pour décarboner les transports en amont et en aval.
- Nous adopterons des pratiques circulaires pour décarboner nos émissions en fin de vie utile.

Émissions totales de gaz à effet de serre<sup>48</sup>



<sup>48</sup> Représentation des réductions d'émissions potentielles résultant des mesures que nous prendrons pour atteindre notre objectif de carboneutralité pour 2050.

# ACTION POUR LE CLIMAT – SUITE

## PROGRÈS EN 2023

En 2023, nous avons entamé le processus de mise à jour de nos cibles fondées sur la science et d'établissement de notre objectif de zéro émission nette d'ici 2050 afin de nous aligner sur les dernières directives de la CCNUCC. Nous avons également effectué une évaluation des forêts, des terres et de l'agriculture (FLAG) ainsi qu'un inventaire des émissions issues de l'usage des terres.

Nous avons commencé à élaborer un plan de transition climatique selon un échéancier précis ainsi qu'une analyse à jour des scénarios climatiques afin d'évaluer nos risques physiques et transitoires liés au changement climatique. Nous nous préparons également pour d'éventuelles nouvelles réglementations axées sur le climat.

## PROGRÈS CONCERNANT LES ÉMISSIONS DE PORTÉE 1 ET 2

**Réduction :** Nos équipes de développement durable à l'échelle mondiale et d'exploitation des magasins mettent en œuvre des mesures qui réduisent la consommation d'énergie de notre entreprise. De juin à août 2023, nous avons mené un projet pilote avec *facil.ai* afin d'optimiser nos dispositifs de commande d'éclairage et de systèmes HVAC dans 783 magasins équipés du système EMS. En octobre 2023, nous avons commencé à appliquer le logiciel d'intelligence artificielle (IA) à tous les magasins équipés du système EMS, soit environ un tiers de tous nos magasins corporatifs. Nous prévoyons intégrer *facil.ai* à mesure que nous déployons le EMS dans d'autres magasins.

**Conversion :** Depuis son lancement en 2020 dans notre centre de distribution de Fresno, en Californie, notre projet d'énergie solaire sur site de 3 mégawatts a généré entre 50 % et 80 % de la consommation annuelle d'électricité de l'installation et a permis à l'entreprise d'économiser environ 500 000 \$ par année. Nous avons deux projets VPPA existants : Aurora Wind, un parc éolien hors site de 90 mégawatts dans le Dakota du Nord, et Fern Solar, un projet solaire hors site de

7,5 mégawatts en Caroline du Nord. Fern Solar a compensé 100 % de l'électricité consommée dans les magasins corporatifs d'Athleta en Amérique du Nord depuis 2021. Nous surveillons les progrès de chacun de ces projets au moyen de rapports mensuels sur la production d'énergie fournis par les promoteurs VPPA et des relevés de la production et de l'utilisation réelles d'énergie de notre centre de distribution de Fresno. Pour atteindre nos objectifs de portée 1 et 2 à l'horizon 2030, nous étudions la possibilité de participer à d'autres VPPA et d'acquérir d'autres crédits internationaux d'énergie renouvelable.

## PROGRÈS CONCERNANT LES ÉMISSIONS DE PORTÉE 3

Nous surveillons régulièrement les émissions associées aux produits et services achetés. En 2023, nous avons continué à travailler avec les organisations suivantes pour améliorer la collecte et l'exactitude de nos données.

- **cKinetics :** Nous collaborons avec cKinetics pour recueillir des données mensuelles sur la consommation d'énergie et d'eau de nos fournisseurs stratégiques de niveaux 1 et 2.

- **Higg FEM de Cascale :** Nous utilisons Higg FEM pour évaluer le rendement des fournisseurs en matière d'énergie, d'émissions, d'eau, de produits chimiques et de main-d'œuvre. En 2023, 100 % (565) des fournisseurs de niveau 1 ont fourni des données et 84 % (478) les ont vérifiées; 73 % (200) des fournisseurs de niveau 2 ont fourni des données et 67 % (184) les ont vérifiées.

- **Institut des affaires publiques et environnementales (IPE) :** La plateforme de l'IPE nous permet de surveiller les données de pollution des fournisseurs en Chine et de maintenir la conformité environnementale. En cas d'infraction, la plateforme facilite les actions correctives auprès des fournisseurs. À la fin de 2023, 92 fournisseurs de niveau 1 et 29 fournisseurs de niveau 2 étaient enregistrés sur la plateforme IPE à des fins de surveillance.

**Réduction :** Nos fournisseurs ont continué de s'associer à l'Aii, dont Gap est un membre fondateur. Quatre de nos usines stratégiques ont suivi le programme Carbon Leadership Program (CLP) d'Aii, qui appuie l'élaboration d'un plan d'action de décarbonation à l'échelle de l'usine. Nous avons également engagé trois fournisseurs stratégiques dans le cadre d'un projet pilote de neuf mois pour les aider à établir des cibles fondées sur la science pour leurs émissions de portée 1, 2 et 3. Le projet pilote a contribué au lancement du Programme d'action climatique des fabricants (MPAC) du CCS. En 2023, nous avons investi 84 000 \$ dans les programmes d'efficacité des fournisseurs, ce qui a permis d'économiser environ 19 000 tonnes métriques équivalentes de CO<sub>2</sub>.

**Conversion :** En tant que membre actif du groupe de travail de la CCNUCC sur l'élimination progressive du charbon, nous avons établi en 2023 une base de référence pour la consommation actuelle de charbon de nos fournisseurs. Les résultats indiquent qu'une élimination graduelle est en cours au sein de l'industrie; 74 fournisseurs ayant l'intention de passer du charbon à des sources durables d'ici 2025 ou 2030. Nous avons également amélioré notre processus d'approbation des installations pour les fournisseurs de niveau 1 en interdisant toute nouvelle installation qui utilise du charbon sur place. Lorsqu'un fournisseur soumet une demande d'ajout d'installation, nous exigeons maintenant qu'il divulgue toute utilisation de charbon. Si l'utilisation de charbon est avérée, notre équipe d'approvisionnement rejettera la demande ou élaborera un plan d'élimination du charbon avec le fournisseur avant que son installation ne soit approuvée.

Par l'intermédiaire de notre groupe de travail sur la CCNUCC, nous avons appuyé l'élaboration de directives responsables sur la biomasse avec nos pairs afin d'éviter une déforestation accrue causée par la transition du charbon ou du gaz naturel vers l'énergie thermique à base de biomasse chez nos fournisseurs. Nous avons concentré nos efforts au Cambodge, où la déforestation causée par l'utilisation de la biomasse est un problème connu.

Nous collaborons activement avec le groupe des politiques de la CCNUCC pour plaider en faveur d'un accès accru à l'électricité renouvelable pour nos fournisseurs. À la fin de 2023, 12 de nos fournisseurs stratégiques avaient un VPPA.

Pour la distribution, nous avons mis en place des véhicules électriques (VE) dans notre centre de distribution de Fishkill en 2023 et nous évaluons les économies d'énergie et de coûts en vue d'une mise en œuvre future.

## ÉMISSIONS DE L'ENTREPRISE (TONNES MÉTRIQUES DE CO<sub>2</sub>E) PAR PORTÉE

Indicateur	Exercice 2017 <sup>49</sup>	Exercice 2021 <sup>50</sup>	Exercice 2022 <sup>50,51</sup>
Portée 1	27 220	27 762	41 942 <sup>52</sup>
Portée 2 (en fonction du site)	379 837	247 925	235 106
Portée 2 (en fonction du marché)	361 734	111 138	48 519
Portée 3.1 : marchandises et services achetés	4 730 372	4 786 266	3 987 898
Portée 3.3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie	15 518	83 144 <sup>53</sup>	13 299
Portée 3.4 : Transport et distribution en amont	514 832	670 820	169 045
Portée 3.5 : Déchets générés par les exploitations	14 645	20 857	9 423
Portée 3.6 : Déplacements d'affaires	48 801	1 774 <sup>54</sup>	4 582
Portée 3.7 : Trajets quotidiens du personnel	256 355	20 400 <sup>53</sup>	180 398
Portée 3.9 : Transport et distribution en aval	55 379	117 670	83 633
Portée 3.12 : Traitement de fin de vie des produits vendus	119 353	369 <sup>53</sup>	85 804
Portée 3.14 : Franchises	28 531	16 529	27 325

<sup>49</sup> Dans le cadre de notre mise à jour des cibles fondées sur la science (SBT) en 2023, nous avons recalculé notre base de référence de 2017 et nos émissions de 2022. Par conséquent, il est possible que ces mesures mises à jour ne correspondent pas à notre précédent rapport CDP sur le climat ou qu'elles ne concordent pas avec les rapports ESG précédents.

<sup>50</sup> Nos émissions de portée 1, 2, 3.6 et de portée 3.14 ont été vérifiées par la Lloyd's Register Quality Assurance.

<sup>51</sup> Les données de l'exercice 2023 seront disponibles plus tard en 2024.

<sup>52</sup> L'augmentation des émissions de portée 1 en 2022 est attribuable à la nouvelle inclusion des hydrofluorocarbures (HFC).

<sup>53</sup> Nous avons amélioré notre méthodologie de calcul des émissions de portée 3.3, 3.7 et 3.12; les données de l'exercice 2021 proviennent d'un outil d'estimation et ne sont pas représentatives des émissions réelles.

<sup>54</sup> Les voyages d'affaires ont diminué en 2020 et 2021 en raison de la pandémie de coronavirus.

# MATIÈRES PREMIÈRES ET PRODUITS

Nous travaillons à l'interne, avec nos fournisseurs et nos partenaires de l'industrie pour augmenter l'utilisation des fibres privilégiées dans nos vêtements dans le but d'améliorer nos retombées sociales et environnementales.

OBJECTIFS D'ICI 2025	PROGRÈS
<b>S'APPROVISIONNER EN COTON ISSU À 100 %</b> de sources durables <sup>55</sup>	<b>98 %</b> ● En bonne voie
<b>OBTENIR 45 %</b> (au moins) de polyester provenant de sources recyclées <sup>56</sup>	<b>19 %</b> ● En bonne voie

## DÉFI

Pour toutes les marques de Gap Inc., notre portefeuille de fibres comprend du coton, des fibres synthétiques et des produits cellulósiques.

La culture du coton – notre fibre la plus utilisée – a une incidence sur l'utilisation des terres, la santé des sols, la consommation d'eau, la perte de biodiversité, les changements climatiques et les risques liés à la main-d'œuvre et aux droits de la personne.

Les matières synthétiques, comme le polyester et le nylon, sont généralement dérivées de sources pétrolières non renouvelables qui ont souvent une empreinte carbone plus élevée. Les fibres cellulósiques artificielles (MMCF), comme la rayonne, le modal, la viscose et le lyocell sont dérivées de la pâte de bois, dont la culture peut avoir des impacts sur les écosystèmes forestiers fragiles.

La production de fibres a une incidence sur l'environnement tout en subissant son influence; elle risque donc de subir les effets néfastes des inondations, des sécheresses et des vagues de chaleur liées au climat.

## STRATÉGIE

Nous évaluons l'impact de différentes matières premières sur le climat, l'eau, la biodiversité et le bien-être des humains et des animaux. En vérifiant l'origine et les attributs des matériaux, nous visons à renforcer la confiance dans nos déclarations de durabilité à travers des programmes de traçabilité.

**1. Matières premières privilégiées :** Nous collaborons avec les fournisseurs et les marques pour identifier les fibres privilégiées et nous approvisionner en matériaux à plus-faible impact.

Nous nous appuyons sur des données solides d'analyse du cycle de vie des matériaux, en tenant compte de facteurs tels que le potentiel de réchauffement de la planète, la consommation d'eau et l'eutrophisation. Nous pouvons également évaluer les impacts sur la biodiversité, le potentiel de circularité, la composition chimique, l'utilisation des terres et les conditions de production. Pour évaluer ces données, nous utilisons des outils de l'industrie, tels que le l'indice Higg de durabilité matérielle (MSI) de Cascale et la matrice des fibres et des matières préférées de Textile Exchange (PFMM).

La politique de Gap Inc. sur les tissus dérivés du bois<sup>57</sup> interdit l'approvisionnement en pâte de bois pour la production de textiles à base de cellulose, y compris, mais sans s'y limiter, la rayonne, la viscose, le lyocell et le modal provenant de forêts anciennes et en voie de disparition à haute teneur de carbone. Nous avons

mis en place des mécanismes d'application diligents dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement pour détecter et éviter l'utilisation de ces matériaux.

**2. Traçabilité :** Tant à l'interne qu'en collaboration avec l'industrie, nous cherchons à améliorer la traçabilité et à renforcer les normes de certification pour la production de fibres privilégiées<sup>58</sup> et nous nous efforçons d'établir une visibilité complète sur la chaîne d'approvisionnement en amont. Par exemple, nous améliorons la traçabilité des fibres privilégiées à l'aide d'une technologie basée sur la chaîne de blocs avec TextileGenesis™. Nous participons également au panel de traçabilité Better Cotton pour faciliter la traçabilité de nos principales sources de coton privilégiées en termes de volume.

**3. Déclarations quant à l'impact des produits :** Notre processus d'évaluation des déclarations quant aux produits vérifie si le marketing et les communications concernant les produits sont véridiques, exacts et justifiés. Nous appuyons nos déclarations en utilisant une technologie stratégique basée sur la chaîne de blocs et en nous conformant aux meilleures pratiques grâce à notre collaboration avec l'industrie. Nous aidons les équipes à faire des déclarations justes et à prendre des décisions éclairées en leur offrant des sessions de formation, une boîte à outils interne sur les déclarations quant aux produits, des rapports saisonniers sur la consommation de fibres et un calculateur d'émissions pour estimer l'impact de l'empreinte des produits sur différentes fibres.

Pour en savoir plus :

› [Marketing et déclarations des produits](#)

## IMPACT

Notre stratégie quant aux matières premières et aux produits permet aux équipes de marques d'intégrer davantage de matériaux durables dans la conception, tandis que les équipes d'approvisionnement s'efforcent d'établir des partenariats à long terme avec les fournisseurs et de diversifier les régions d'approvisionnement.

Ce travail contribue à nos ambitions globales d'atteindre zéro émission nette de carbone et d'avoir un impact positif net sur l'eau d'ici 2050. Il contribue également au respect de nos engagements externes envers le Pacte pour la mode et la Charte de l'industrie de la mode de la CCNUCC pour l'action climatique.

Nous travaillons avec diligence à vérifier les déclarations relatives à la durabilité des matières premières pour prévenir l'écoblanchiment et les poursuites judiciaires associées à la fausse représentation ainsi que pour gagner la confiance des clients en leur permettant de prendre des décisions d'achat éclairées.

<sup>55</sup> Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

<sup>56</sup> Certaines marques ont des objectifs plus ambitieux.

<sup>57</sup> Politique sur les tissus dérivés du bois de Gap Inc.

<sup>58</sup> Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d'un calendrier saisonnier à partir des données sur les matériaux des commandes d'achat pour toutes les marques, à l'exception des produits Banana Republic pour la maison. À l'heure actuelle, nous ne faisons pas le suivi de la consommation de fibres des franchisés ou des VMI (stocks gérés par les fournisseurs), parce que ces données ne figurent pas dans notre système. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.

## PROGRÈS EN 2023

### MATIÈRES PREMIÈRES PRIVILÉGIÉES

**Fibres naturelles :** En 2023, la marque Gap a introduit le coton produit par l'agriculture régénératrice dans les modèles classiques de sa gamme de kakis spécialisés pour Adulte. Gap Inc. a présenté la fibre de lin conforme à la norme European Flax comme option privilégiée pour le linge de maison, et a poursuivi sa collaboration avec Better Cotton et ses pairs de l'industrie.

**Fibres synthétiques :** Nous continuons d'augmenter la proportion de polyester recyclé utilisé dans la production pour tenter de relever le défi du polyester recyclé de Textile Exchange pour 2025. Nos marques ont élaboré des feuilles de route détaillant les étapes à suivre pour atteindre 45 % de polyester recyclé, comme les investissements stratégiques, les conversions à grande échelle, le financement et le soutien de la direction.

**Produits celluloseux :** Afin de respecter notre politique sur les tissus dérivés du bois qui stipule de ne pas s'approvisionner en produits celluloseux provenant de forêts anciennes, en voie de disparition et à forte teneur en carbone, nous nous associons à CanopyStyle pour établir des politiques et mener des évaluations. Par exemple, nous travaillons uniquement avec les fournisseurs de MMCF qui ont reçu la cote « chemise verte » ou « chemise vert foncé » dans le rapport Canopy Hot Button, symbole qui indique un respect strict des pratiques exemplaires en matière de protection des forêts. Nous travaillons également en partenariat avec CanopyStyle pour l'approvisionnement en fibres de nouvelle génération en donnant la priorité aux intrants comme les textiles recyclés et les déchets.

### TRAÇABILITÉ

**Faire progresser les technologies de traçabilité :** Après avoir mis à l'essai la plateforme de traçabilité des produits par la chaîne de blocs TextileGenesis™, nous avons signé en 2023 un partenariat à long terme pour étendre la traçabilité des fibres privilégiées à l'étape des bons de commande. Nous intégrons des fournisseurs à la plateforme et visons à intégrer les données de traçabilité des produits TextileGenesis™ à nos systèmes internes, ce qui facilitera la traçabilité des fibres privilégiées de MMCF, coton, polyester, de sources animales et d'autres matières. À la fin de 2023, nous avons retracé plus de 44 millions d'articles grâce à TextileGenesis™.

Depuis trois ans, nous participons au panel de traçabilité Better Cotton; en 2023, l'organisation a annoncé une première solution pour faire progresser la traçabilité du coton. Le nouvel outil pourra documenter la façon dont le coton est transféré tout au long de la chaîne d'approvisionnement en permettant aux intervenants de saisir les informations pertinentes dans la plateforme Better Cotton.

### MESURE DE L'IMPACT DES PRODUITS ET DÉCLARATIONS

**Certifications de marque :** En 2023, nous avons obtenu la certification de la marque pour la norme Content Claim Standard (CCS 3.0) de Textile Exchange. Grâce à cette réalisation, nous pourrions désormais utiliser les nouveaux systèmes eTrackit et dTrackit de Textile Exchange quand ils auront été intégralement lancés.

Cela permettra à Gap Inc. de mieux aider ses partenaires franchisés à faire des déclarations justes sur la durabilité des produits tout en renforçant le processus global d'approbation de ces déclarations. Nous avons déjà utilisé le système eTrackit pour évaluer les déclarations sur les produits de Gap Inc. en fonction des critères Global Recycled Standard et Recycled Claim Standard de Textile Exchange.

Tout au long de 2023, quelques-unes de nos marques ont commencé à explorer d'autres revendications concernant les fibres, notamment :

**Athleta :** Certification selon la norme Responsible Wool Standard

**Gap :** Approbation reçue pour faire en sorte que les déclarations soient justifiées quant au coton produit par l'agriculture régénératrice selon Better Cotton et le U.S. Cotton Trust Protocol conformes à la norme regenagri.

**Old Navy :** Approbation reçue pour faire des déclarations en regard de Better Cotton sur les produits admissibles

**Banana Republic :** Certification selon la norme European Flax

### NATURE

En tant qu'acheteur de matières naturelles qui ont des impacts sur l'utilisation et la gestion des terres, nous développons une approche à multiples facettes qui considère la nature comme un système complexe qui a des impacts sur le climat, l'eau, la biodiversité et les communautés locales dans notre chaîne d'approvisionnement.

### DÉFI ET IMPACT

L'état de la nature est en train de changer à l'échelle mondiale, et la perte de biodiversité se produit plus rapidement qu'à tout autre moment de l'histoire de l'humanité.

La dégradation de la nature pourrait entraîner un stress hydrique et des pénuries d'eau, de la déforestation, la perte de pollinisateurs et la dégradation des sols<sup>59</sup>.

Nous reconnaissons la nécessité de restaurer et de protéger les espaces naturels et la biodiversité. Par conséquent, nous nous reportons aux directives publiées récemment par le Groupe de travail sur la divulgation des informations financières liées à la nature (TNFD) pour orienter notre approche.

### STRATÉGIE ET PROGRÈS EN 2023

Nous commençons à remettre en question notre approche de la nature. En 2023, nous avons demandé à l'ONG Conservation International de procéder à une évaluation de l'utilisation des terres pour nos fibres naturelles et notre cuir. Ce travail nous a permis de comprendre l'impact de notre utilisation des matières premières sur l'utilisation et la gestion des terres. Nous analysons également un inventaire des forêts, des terres et de l'agriculture (FLAG) ainsi que nos émissions de GES d'origine énergétique afin d'intégrer les mesures pertinentes fondées sur la nature dans notre plan de transition climatique.

Pour faire évoluer notre position sur le bien-être animal, nous avons mis à jour en mai 2023 notre Politique concernant le bien-être des animaux. La politique élargie exige de tous les fournisseurs qu'ils s'approvisionnent en produits d'une manière éthique et responsable, qu'ils ne choisissent que les matières d'origine animale provenant d'animaux élevés pour l'alimentation et jamais d'espèces inscrites aux annexes I, II et III de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES). Nous avons également continué de modifier notre politique sur les tissus dérivés du bois afin d'y intégrer davantage d'exigences liées à la nature en ce qui concerne l'utilisation des terres, le déboisement et la conservation des forêts, l'utilisation du bois et les emballages en papier.



### MATIÈRES PRIVILÉGIÉES PORTEFEUILLE DE NORMES

Gap Inc. et nos marques collaborent avec divers groupes de travail, organisations et responsables des normes de l'industrie pour promouvoir l'approvisionnement en matières premières privilégiées et les déclarations les concernant, y compris :

- Textile Exchange
  - Normes privilégiées (norme sur le contenu biologique, norme Global Recycled Standard, norme Recycled Claim Standard, norme Global Recycled Standard, norme Responsible Down Standard)
  - Table ronde sur le polytéréphtalate d'éthylène recyclé (rPET)
  - Groupe de travail sur les biosynthétiques
  - Table ronde sur le coton biologique
  - Système standard unifié
- Groupe de travail sur le cuir
- U.S. Cotton Trust Protocol
- Better Cotton
- Norme Good Cashmere de la Fondation Aid by Trade (AbTF)
- Norme European Flax
- The Microfibre Consortium
- CanopyStyle

# CIRCULARITÉ

Nous réfléchissons à nos vêtements en gardant à l'esprit leur cycle de vie complet, dans le but de soutenir un changement systémique vers un modèle d'affaires circulaire pour l'industrie du vêtement. Pour ce faire, il faut maximiser la valeur de chaque vêtement et tenir compte des options de fin de vie utile du produit tout au long du processus de conception.

## DÉFI

À l'heure actuelle, les textiles sont traités selon un système principalement linéaire qui constitue le flux de déchets ayant la croissance la plus rapide aux États-Unis, avec plus de 30 milliards de livres de vêtements jetés chaque année<sup>60</sup>. Pour empêcher la surproduction inutile qui peut contribuer au gaspillage de vêtements, Gap Inc. exige des prévisions de plus en plus précises, une gestion efficace des stocks et un système d'assurance de la qualité de la production et de la distribution afin de réduire l'élimination des articles endommagés.

En tant que producteur de vêtements, nous sommes confrontés à des défis à l'échelle de l'industrie pour mettre en œuvre des modèles commerciaux circulaires. Par exemple, par rapport aux fibres naturelles, les fibres synthétiques offrent moins de possibilités en fin de vie utile et l'industrie du vêtement manque d'infrastructures pour recycler les textiles synthétiques. Cela complique la transition des vêtements faits d'élasthanne et de nylon vers un modèle circulaire. L'absence d'une infrastructure efficace de recyclage à grande échelle signifie que les fibres recyclées de textile à textile ont un coût élevé, ce qui complique l'application de solutions à grande échelle. Par conséquent, les détaillants de mode peuvent utiliser des bouteilles recyclées comme matière première plutôt que des vêtements synthétiques recyclés, ce qui perturbe le système en grande partie fermé de l'industrie des bouteilles en plastique.

## STRATÉGIE

Nous soutenons les initiatives et les objectifs de circularité, et toutes nos marques adoptent des mesures alignées sur au moins un des quatre volets de notre stratégie :



**1. Conception pour la circularité :** Prioriser la longévité, la réutilisation et la recyclabilité des produits dans nos conceptions.



**2. Matières et fabrication :** Maximiser l'utilisation de matières sûres, renouvelables et recyclées, et innover en faveur d'une fabrication circulaire.



**3. Récupération avancée des ressources :** Soutenir les systèmes de collecte, de tri et de recyclage des textiles usagés en de nouvelles matières pour l'industrie de la mode.



**4. Modèles commerciaux circulaires :** Explorer les partenariats qui peuvent créer de nouvelles propositions de valeur pour nos clients et nos marques.

## IMPACT

Adopter des méthodes circulaires nous permet de respecter les futures réglementations sur la responsabilité élargie des producteurs tout en améliorant la réputation de notre marque, en particulier auprès d'un nombre croissant de consommateurs soucieux de l'environnement. Concevoir des vêtements en pensant à leur fin de vie permettra de simplifier leur traitement, ce qui allégera la pression exercée sur le secteur émergent du recyclage de textile à textile.

Nos programmes de circularité aident les clients à repenser la façon d'interagir avec leurs vêtements. Nous voulons que les consommateurs comprennent que leurs vêtements ont encore de la valeur longtemps après leur cycle d'utilisation habituel. À mesure que les industries, comme celles de l'habillement et de la vente au détail, adopteront des systèmes circulaires, il y aura une évolution de la façon dont la société interagit avec les produits qu'elle achète. Des initiatives comme la trousse de récupération de vêtements thredUP® et le site [Preloved d'Athleta](#) (lancé en 2022) invitent la clientèle à revendre les vêtements qu'elle n'utilise plus, ce qui nous permet d'éviter que ces vêtements ne se retrouvent dans les sites d'enfouissement et d'attirer de nouvelles clientèles.

En utilisant davantage de **fibres privilégiées** et de matières recyclées, nous réduisons l'impact global de nos vêtements.



60 Lettre d'ACT à l'EPA

## PROGRÈS EN 2023

**Conception pour la circularité :** Gap Inc. a organisé un atelier « Conception pour la circularité » pour les concepteurs de la marque, les développeurs de produits, les équipes de R et D et de la marchandise. Nous avons encouragé tous les intervenants impliqués dans la conception de produits et le cycle de développement à comprendre ce que signifie fabriquer un « produit circulaire » et ce qu'est leur rôle dans le processus.

La marque Gap a lancé sa deuxième collection de denim BetterMade, qui découle de sa participation au projet The Jeans Redesign from 2019-2023 de la Fondation Ellen MacArthur, une initiative entre les grandes marques, les usines et les fabricants pour repenser les jeans en vue d'une économie circulaire. Conformément à cette initiative, la marque a conçu des jeans plus durables, plus faciles à recycler et fabriqués à partir de matières à faible impact environnemental et dont la chaîne d'approvisionnement est transparente.

**Matières et confection :** Nous étudions des partenariats avec des producteurs de fibres innovants et nous cherchons à améliorer le recyclage de textile en textile pour les fibres de polyester et de cellulose. Cependant, de nombreux producteurs n'ont pas encore la capacité nécessaire pour mettre en œuvre ces techniques à grande échelle. Notre récent partenariat avec le Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel Limited (HKRITA) a stimulé l'innovation dans ces domaines, et nous travaillons avec nos fournisseurs pour mettre à profit les enseignements de ce partenariat.

Certaines des matières privilégiées que nous utilisons actuellement, comme les fibres Lyocell TENCEL™ du Groupe Lenzing, sont produites selon un procédé en boucle fermée qui récupère l'eau et 99,8 % des solvants, ce qui transforme la pâte de bois en fibres cellulosiques avec une grande efficacité et un faible impact environnemental. Nous encourageons tous nos fournisseurs de produits cellulosiques à adopter des processus de fabrication en boucle fermée dans la mesure du possible<sup>61</sup>.

**Récupération avancée des ressources :** En septembre 2023, Gap Inc. a organisé un événement avec le California Products Stewardship Council (CPSC) et Sortile, une entreprise émergente de tri de fibres. L'événement a permis aux créateurs de la marque de se renseigner sur les processus de recyclage des vêtements et les dernières innovations de l'industrie. Sortile a également fait la démonstration d'un appareil qui utilise la technologie du proche infrarouge et l'IA pour identifier les fibres des vêtements.

Nous avons également financé un projet pilote du CPSC avec la ville de Los Angeles. Le projet visait à établir une plaque tournante de la circularité des textiles, conformément aux objectifs du nouveau pacte vert, Green New Deal de Los Angeles. Le CPSC a acheté un appareil d'identification des fibres pour une installation de tri de vêtements et a produit du matériel de formation pour le personnel.

Nous avons soutenu le tout premier centre d'incubation du centre de formation et de conception des vêtements (ATDC) en faisant don de fonds et de tissus en vue de leur réutilisation. Le Centre a accueilli 30 étudiantes, choisies parmi les diplômées des programmes PACE/RISE, qui ont suivi une formation en entrepreneuriat, en couture, en compétences créatives et en vente sur plateforme en ligne.

**Modèles commerciaux circulaires :** À la fin de 2023, les partenariats de nos marques avec thredUP® avaient aidé la clientèle à collecter et à vendre plus de 4,4 millions de vêtements depuis 2020. De plus, Athleta a maintenu son partenariat avec thredUP® sur son site Athleta Preloved, qui a permis de rassembler et de vendre près de 20 000 articles depuis le début du programme.

D'autre part, Banana Republic a commencé à élaborer un service de confection et de retouches dans certains magasins. Jusqu'à présent, le service a reçu des commentaires positifs et traite en moyenne environ 40 unités par magasin et par semaine. La marque évalue actuellement ses plans d'expansion pour 2024.



Denim BetterMade de la marque Gap

61 Histoire de la fibre Tencel

# DÉCHETS

Nous nous efforçons d'optimiser la taille des emballages, de minimiser le plastique inutile, de détourner les déchets d'emballages des sites d'enfouissement et de tester des matières de rechange.



## OBJECTIFS D'ICI 2025-2030

**SUPPRIMER D'ICI 2025** les plastiques non nécessaires ou problématiques dans les emballages destinés à la clientèle et, d'ici 2030, dans les emballages destinés aux entreprises, conformément à nos engagements dans le cadre du Fashion Pact.

**VEILLER** à ce qu'au moins la moitié de tous les emballages en plastique soient composés à 100 % de matières recyclées d'ici 2025 pour les emballages destinés à la clientèle et d'ici 2030 pour les emballages destinés aux entreprises, conformément à nos engagements dans le cadre du Fashion Pact.

## PROGRÈS

**47%** des plastiques non nécessaires ou problématiques dans les emballages destinés à la clientèle ont été éliminés et remplacés par du papier ou d'autres produits réutilisables, ce qui comprend les progrès des marques dans la transition des sacs à emplettes.

● **En bonne voie**

**80%** de tous les emballages en plastique offerts aux consommateurs sont faits de matières recyclées à 100 %, ce qui nous permet d'atteindre l'objectif de 2025.

Pour ce qui est de l'emballage au sein de notre entreprise, nous augmentons nos capacités de suivi et nos projets de réacheminement à mesure que nous progressons vers la cible de 2030.

● **En bonne voie**

## DÉFI

Les déchets plastiques peuvent être nocifs pour les humains et les animaux, polluer notre planète et endommager les écosystèmes. On estime que plus de 430 millions de tonnes métriques de plastique sont produites chaque année, dont les deux tiers sont jetés à la poubelle après une seule utilisation, et 11 millions de tonnes métriques de plastique se retrouvent dans les océans chaque année<sup>62</sup>.

Les détaillants de mode comptent beaucoup sur les plastiques pour protéger les vêtements dans les chaînes d'approvisionnement, et en raison des capacités de recyclage limitées des États-Unis pour les plastiques souples et le recyclage mixte, ceux-ci finissent souvent dans les sites d'enfouissement. Bien que nos équipes aient exploré les possibilités de recyclage propres aux magasins, les problèmes de recyclage découlent des volumes insuffisants qu'ils génèrent, car ils ne répondent pas au seuil de volume minimum des recycleurs de films plastiques.

## STRATÉGIE

Suivant une stratégie en trois volets, notre objectif est de lutter contre les déchets d'emballages plastiques inutiles et problématiques<sup>63</sup>.

**Élimination** : Éliminer les emballages en plastique et les remplacer par des alternatives sans plastique.

**Réacheminement** : **Détourner** les plastiques des sites d'enfouissement par le biais du recyclage lorsque possible et là où nous contrôlons l'élimination des emballages.

**Conversion** : Dans la mesure du possible, remplacer les matières plastiques nécessaires par des matières non vierges.

Nos domaines prioritaires pour lutter contre les déchets plastiques sont les cintres, les sacs à emplettes, les sacs en polyéthylène et les envois postaux du commerce électronique, qui représentent la majorité des emballages entre entreprises-et-clients en termes de poids.

Gap Inc. se tient informée des lois relatives aux emballages à tous les niveaux de gouvernement, en raison de la récente augmentation des factures de REP et des interdictions des plastiques à usage unique. Ces réglementations auront un impact sur nos actions futures en matière d'élimination des déchets et de circularité.

<sup>62</sup> Fondation des Nations Unies

<sup>63</sup> Tous nos emballages destinés aux clients sont catégorisés comme nécessaires, inutiles, problématiques ou non problématiques. Selon leur catégorie, ils seront destinés à l'élimination, à la valorisation ou à la conversion.

## IMPACT

En passant du plastique vierge au contenu recyclé, nous stimulons la demande de matières recyclées. Cela peut inciter le marché à améliorer la collecte et les infrastructures de recyclage. Par l'optimisation des tailles d'emballage et des normes de pliage, nous pouvons améliorer l'efficacité des expéditions et réduire les coûts d'emballage et des frais réglementaires.

## PROGRÈS EN 2023

**Élimination** : La marque Gap a cessé de s'approvisionner en sacs à emplettes en plastique en septembre 2023. Old Navy est aussi passée aux sacs à emplettes en papier et procède actuellement à l'écoulement des sacs à emplettes en plastique qui restent dans les stocks de ses magasins.

**Détournement** : Les vérifications de déchets menées à la fin de 2022 ont montré que les films plastiques étaient généralement la catégorie de déchets la plus importante en termes de poids pour toutes nos marques, représentant de 30 % à 80 % selon la zone géographique, la marque et la possibilité de recycler le carton ondulé.

**Conversion** : À la suite d'essais rigoureux menés sur des matières visant à remplacer le plastique, nous avons conclu que les enveloppes en plastique demeurent nécessaires pour protéger nos produits. Nos enveloppes en plastique repensées, qui seront lancées en 2024, sont faites à 100 % de plastique recyclé. Dans l'ensemble de nos marques, nous effectuons des tests sur les sacs pour accessoires et les cintres afin de trouver d'autres façons de réduire leur teneur en plastique. Le programme de recyclage des cintres d'Old Navy est en cours; la marque va amener son programme de vêtements sur des cintres faits de 100 % matières recyclées, et les nouveaux cintres sont introduits dans les magasins au début de 2024.



# ASPECTS SOCIAUX

## CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT



Depuis le lancement de notre programme de conformité des usines en 1994 et de notre programme P.A.C.E. en 2007, Gap Inc. a dirigé et participé à des initiatives visant à respecter les droits de la personne, à améliorer les normes du travail, à éliminer les obstacles et à renforcer l'autonomie du personnel de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes particulièrement déterminés à investir dans l'égalité entre les genres, étant donné que la majorité du personnel de l'industrie du vêtement est féminin.

**NOS SUJETS PRINCIPAUX :** Équité entre les genres | Normes de travail | Normes de travail dans la chaîne d'approvisionnement | Pratiques d'achat | Qualité et sécurité des produits

# DROITS DE LA PERSONNE

Nous maintenons notre engagement à respecter les droits de la personne et du personnel et à entretenir le dialogue dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement par le biais de nos programmes d'évaluation et de remédiation et de renforcement des capacités, et par un engagement significatif avec les parties prenantes et les experts concernés qui peuvent partager leur point de vue et contribuer à éclairer notre stratégie globale.



## NOS ENJEUX EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

- [Travail des enfants et jeunes membres du personnel](#)
- [Discrimination et harcèlement](#)
- [Violence et harcèlement fondés sur le genre, égalité entre les genres et inclusion](#)
- [Salaires et avantages](#)
- Santé et sécurité au travail (y compris la sécurité concernant les [incendies, les bâtiments et l'électricité](#))
- [Mécanismes de réclamation](#)
- [Contrats à court terme](#)
- [Trafic d'êtres humains et travail forcé](#)
- [Heures de travail](#)
- [Traitement sans cruauté](#)
- [Liberté d'association](#)
- [Travailleur\(se\)s étranger\(e\)s sous contrat et recrutement](#)
- [Sous-traitant non autorisé](#)

## DÉFI

Le personnel des chaînes d'approvisionnement mondiales du vêtement peut être confronté à des environnements de travail injustes ou dangereux. Les femmes, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre du secteur du vêtement dans le monde, sont plus susceptibles d'être touchées par la discrimination sur le lieu de travail et les difficultés financières et peuvent également être confrontées aux violences et au harcèlement fondés sur le genre<sup>64</sup>.

Les consommateurs sont de plus en plus à la recherche de vêtements fabriqués de manière responsable, et les investisseurs accordent la priorité au respect des droits de la personne.

## STRATÉGIE

Nous nous engageons à soutenir les personnes qui fabriquent nos vêtements et à protéger leur bien-être. Notre [politique en matière de droits de la personne](#), notre approche des questions clés énumérées à gauche et notre code de conduite des fournisseurs (COVC) constituent la base de notre stratégie globale en matière de droits de la personne et de dialogue social. Ces politiques sont basées sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nos politiques tiennent également compte de la législation locale sur le droit du travail de chaque pays où nous avons des activités commerciales.

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

**Faciliter la conformité :** Notre programme d'[évaluation et de remédiation](#) garde le suivi de la conformité des usines à notre Code de conduite des fournisseurs et aux lois applicables, puis établit des partenariats avec les fournisseurs pour résoudre les problèmes identifiés.

**Autonomisation des femmes :** Notre série de programmes de renforcement des [capacités](#) permet de mobiliser les fournisseurs et les principaux intervenants en leur offrant une formation et des outils pour améliorer les normes du travail et aider leur personnel, en particulier les femmes.

Pour faire affaire avec Gap Inc., il faut impérativement respecter les normes internationales du travail et les lois applicables. Nous encourageons les fournisseurs à améliorer leur rendement en incorporant les notes obtenues lors de l'évaluation selon le code de conduite des fournisseurs et la participation aux programmes de renforcement des capacités dans notre tableau de bord des fournisseurs, ce qui nous permet de prioriser les échanges avec les fournisseurs qui atteignent les objectifs de conformité sociale et environnementale les plus élevés.

## IMPACT

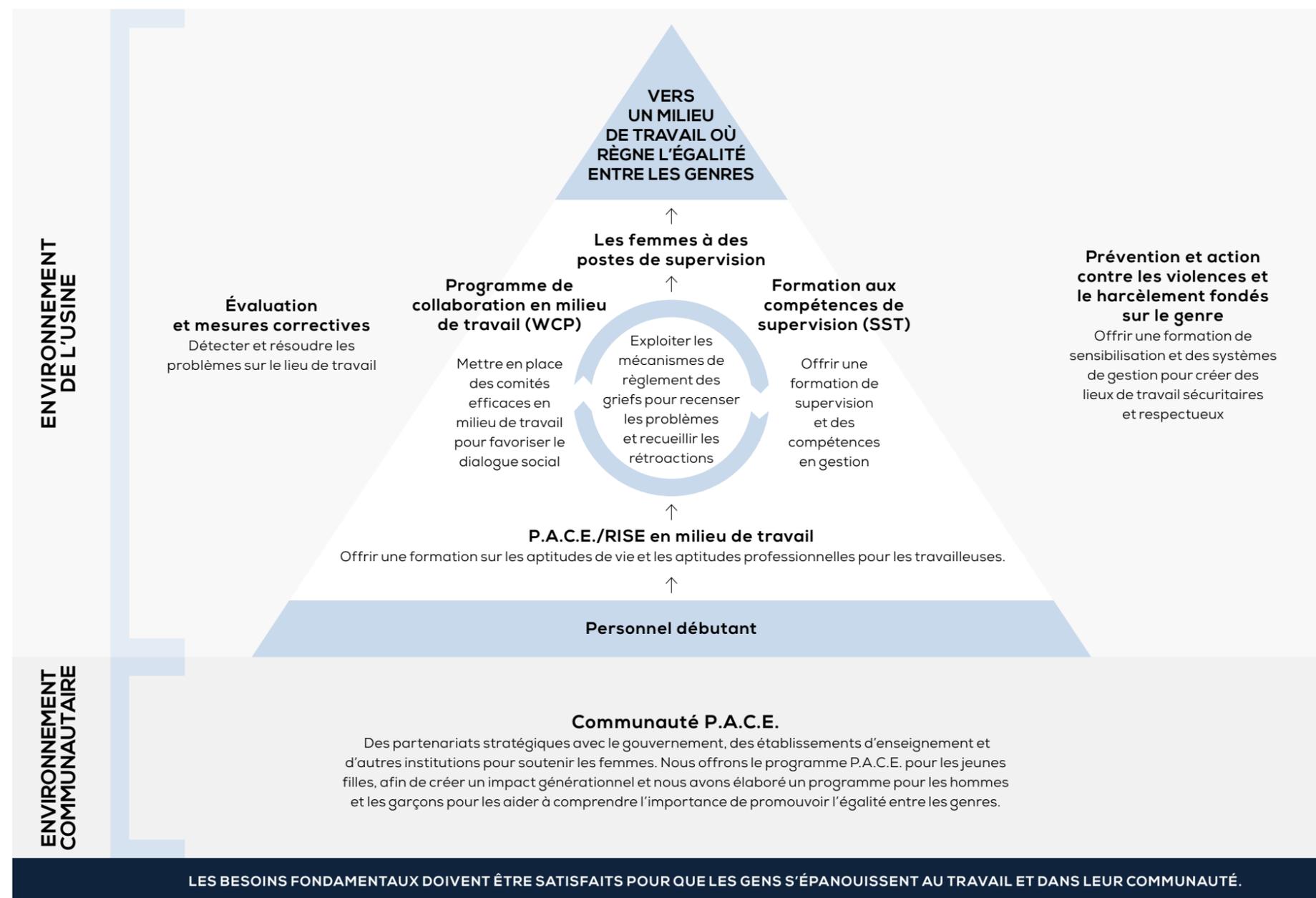
Nous cherchons à créer un écosystème qui protège la sécurité et le bien-être du personnel tout en lui offrant des possibilités d'avancement personnel et professionnel. En identifiant et en atténuant les problèmes relatifs aux droits de la personne et leurs causes profondes, nous améliorons le recrutement, la rétention, la motivation et la productivité du personnel.

Notre engagement dans ces domaines peut également améliorer l'image de marque, la réputation de l'entreprise et la fidélité de la clientèle. En effet, en suivant nos normes éthiques et en respectant systématiquement nos engagements en matière de droits de la personne, nous croyons que nous pouvons offrir une valeur accrue à tous les intervenants.

## COMMERCE ÉQUITABLE

Depuis 2016, Athleta a contribué pour plus de 2,8 millions \$ en fonds de développement communautaire dédié au personnel de quatre usines conformes aux normes de commerce équitable (certifiées Fair Trade™). En 2023, 14 % des produits de la marque ont été achetés à des usines Fair Trade™.

64 Organisation internationale du Travail (OIT)



**PROGRÈS EN 2023**

En 2023, nous avons révisé notre politique sur les droits de la personne afin d'y inclure explicitement notre position sur la liberté d'association, le droit de négociation collective et les garanties contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination. Nous ne tolérons pas non plus les menaces ou les attaques contre quiconque défend les droits de la personne.

Pour souligner notre engagement envers la sécurité du personnel, nous avons signé l'International Accord et adhéré au Pakistan Accord, un accord essentiel visant à améliorer les normes de santé et de sécurité dans les usines du Pakistan. Ces engagements s'inscrivent dans la lignée de nos efforts pour promouvoir la sécurité du personnel au Bangladesh à travers l'Alliance for Bangladesh Worker Safety et maintenant Nirapon, ainsi qu'à travers l'initiative Life and Building Safety au Cambodge, en Inde, en Indonésie et au Vietnam.

En 2023, le premier rapport annuel de progrès sur le Dindigul Agreement (Accord de Dindigul) a été publié. Il souligne notre engagement envers la redevabilité et offre une mise à jour de nos progrès par rapport aux principes de l'entente.

Nous aimerions mettre bientôt à l'essai dans notre chaîne d'approvisionnement des outils salariaux qui nous permettront d'obtenir des données salariales plus détaillées et de les analyser, en travaillant principalement avec les fournisseurs de niveau 1. Ce sera un élément clé pour évaluer les salaires au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

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

**PRATIQUES D'ACHAT**

Les pratiques d'achat du secteur privé peuvent affecter la chaîne d'approvisionnement, notamment les heures supplémentaires excessives, les problèmes relatifs aux salaires et aux avantages sociaux et la sous-traitance non autorisée à des usines où les conditions de travail sont médiocres ou dangereuses. Par conséquent, nous participons à Better Buying, une initiative qui fait la promotion de pratiques de travail responsables et de la protection des droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement, reflétant nos efforts constants pour promouvoir la transparence de la chaîne d'approvisionnement et les conditions de travail équitables. Grâce aux commentaires recueillis auprès de nos fournisseurs dans le cadre du programme Better Buying, nous pouvons réduire ces problèmes et améliorer nos décisions et nos pratiques d'achat. Nous continuons d'encourager nos fournisseurs à participer à Better Buying, car leurs commentaires et leurs idées sont essentiels pour nous aider à améliorer nos pratiques d'approvisionnement. Nous continuerons à surveiller ce programme et la façon dont il éclaire nos pratiques dans nos prochains rapports.

**OBJECTIFS D'ICI 2025**

**100 %** des fournisseurs représentant 90 %<sup>65</sup> des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying.

**PROGRÈS**

**100%** des fournisseurs représentant 90 % des dépenses de notre entreprise ont été invités à participer au programme Better Buying. Nous continuerons de partager les dernières nouvelles sur les améliorations apportées aux pratiques d'approvisionnement.

● **En bonne voie**

# ÉVALUATION ET MESURES CORRECTIVES

Notre programme d'évaluation et de remédiation surveille la conformité des usines aux normes internationales du travail et aux lois relatives à l'environnement, à la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail (SST), comme indiqué dans le Code de conduite des fournisseurs de Gap Inc. et l'évaluation environnementale d'usine (Higg FEM) selon Cascale.



<b>OBJECTIF D'ICI 2025</b>	<b>PROGRÈS</b>
80 % de l'approvisionnement de Gap Inc. sera confié aux usines notées vertes	87% des dépenses de notre entreprise ont été allouées à des usines notées vertes ● Réalisé
<b>OBJECTIF D'ICI 2023-2025</b>	<b>PROGRÈS</b>
100 % des usines concernées de niveau 1 participeront aux efforts de l'industrie d'ici la fin de l'année 2023, y compris celles évaluées par SLCP ou Better Work de l'OIT-SFI, et 100 % des filatures stratégiques de niveau 2 y participeront d'ici 2025	100% des usines de niveau 1 concernées participent ● Réalisé 95% des filatures stratégiques de niveau 2 participent ● En bonne voie

## DÉFI

Les violations de notre COVC présentent des risques pour le bien-être des personnes et des communautés qui composent notre chaîne d'approvisionnement et peuvent saper les valeurs de notre entreprise.

Étant donné que différentes entreprises qui s'approvisionnent auprès de la même usine peuvent avoir des processus de conformité différents, les fournisseurs peuvent ressentir une « lassitude par rapport aux vérifications » à force de consacrer du temps et des ressources à des vérifications spécifiques à une entreprise en particulier, alors qu'ils pourraient autrement s'en servir pour attaquer la cause première des problèmes et prendre des mesures correctives.

## STRATÉGIE

Notre COVC est en place depuis 1996, et nous communiquons régulièrement avec les fournisseurs pour parler des violations concernant la sécurité du personnel, les normes du travail et la conformité environnementale. Notre manuel d'évaluation de la durabilité des fournisseurs décrit les protocoles que nous suivons pour évaluer et remédier aux problèmes liés aux conditions de travail.

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour assurer le respect des lois applicables, en respectant une approche en trois parties :

**1. Évaluation :** Nous effectuons trois types d'évaluations : des évaluations initiales pour approuver l'entrée dans notre bassin de fournisseurs; des évaluations annuelles sur l'ensemble de notre Code de conduite des fournisseurs (COVC); des évaluations de suivi pour vérifier les progrès réalisés par rapport aux plans de mesures correctives, au besoin. En tirant parti des évaluations Better Work de l'OIT et de l'IFC dans les pays concernés, nous pouvons surveiller la conformité à l'échelle régionale. Pour les pays où Better Work ne s'applique pas, nous pouvons aussi effectuer la vérification du Programme de convergence sociale et de travail (SLCP) afin de réduire les évaluations en double et de mettre l'accent sur des programmes

efficaces de remédiation et de renforcement des capacités. Enfin, nous effectuons une petite partie de nos propres évaluations (voir [Annexe](#) pour les détails).

**2. Évaluation :** Les fournisseurs reçoivent une note sous forme de couleur, attribuée en fonction de leur performance lors de l'évaluation : vert pour les usines très performantes avec un nombre minimal d'infractions, jaune pour les usines moyennes et rouge pour celles qui ont de sérieux problèmes. Notre processus d'approbation refuse l'accès des usines notées rouge à notre bassin de fournisseurs.

**3. Remédiation :** Nous suivons un processus de remédiation structuré, en collaborant avec les intervenants, en menant des enquêtes, en faisant preuve de diligence raisonnable et en effectuant des analyses des causes profondes en collaboration avec le(s) plaignant(s), l'usine, le fournisseur, les groupes d'intervenants locaux et internationaux et les autres marques qui s'approvisionnent auprès de la même usine.

Si des violations au COVC ou des violations de la politique sur les droits de la personne sont décelées, les parties en sont informées et des plans de mesures correctives sont élaborés. Ces plans doivent comprendre des actions visant à résoudre les problèmes identifiés, éliminer les causes profondes et attribuer des responsabilités, avec des échéances claires pour chaque action. Notre échéancier pour les mesures correctives et d'acheminement à l'échelon supérieur est de 60 jours après leur définition, avec l'élaboration d'un plan de prévention à long terme s'étendant sur un maximum de 120 jours. L'achèvement des plans de mesures correctives s'harmonise à notre cadre d'évaluation et de remédiation, garantissant que les résolutions répondent aux attentes du Code de conduite des fournisseurs et de la politique sur les droits de la personne. Pour les cas de non-conformité persistants, nous mettons en œuvre un plan de sortie responsable, en gardant le suivi de l'usine pour résoudre tout problème en suspens pendant la désactivation.



## IMPACT

Un élément et résultat essentiels de notre programme d'évaluation et de remédiation est d'emmener le personnel et les intervenants concernés à comprendre comment les pratiques de travail sont mises en œuvre dans les usines où ils travaillent. Nous cherchons à améliorer le bien-être de la main-d'œuvre, à respecter les droits de la personne, à réduire les impacts environnementaux et à améliorer la performance commerciale tout en aidant nos fournisseurs et leurs usines à accroître leur efficacité grâce aux outils et processus simplifiés de l'industrie.

Nous visons à réduire la fatigue de vérification et le dédoublement des efforts de l'industrie en tirant parti des initiatives et des outils de l'industrie, comme le Programme de convergence sociale et du travail (SLCP), l'indice Higg FEM et l'initiative Better Work de l'OIT-SFI.

Des pratiques d'évaluation et de remédiation efficaces peuvent aider à limiter les blessures causées à la main-d'œuvre et à réduire les interruptions dans notre chaîne d'approvisionnement.

## PROGRÈS EN 2023

Nous continuons de constater des améliorations dans les notes d'évaluation de nos usines. À la fin de 2023, 79 % de nos fournisseurs ont reçu une note vert (une augmentation par rapport aux 74 % de 2022), 20 % jaune et 1 % rouge. Comme 87 % de nos dépenses d'entreprise ont été affectées à des usines classées écologiques, nous avons dépassé notre objectif de nous approvisionner auprès d'au moins 80 % de fournisseurs classés écologiques d'ici 2025.

En ce qui concerne les évaluations, en 2023, 9 % ont été menées par Gap Inc., 34 % par Better Work OIT-IFC et 49 % par SLCP.

Pour obtenir un résumé des problèmes rencontrés dans nos usines au cours des trois dernières années d'audits en vertu du COVC, veuillez consulter les [conclusions du Code de conduite des fournisseurs](#).

Pour en savoir plus :

› [Données supplémentaires](#)

## ÉTUDE DE CAS

### COLLABORER POUR METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES PLUS EFFICACES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS : PROGRAMMES DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE AU TAMIL NADU

Des mécanismes efficaces de règlement des griefs et la collaboration de la direction de l'usine, de la main-d'œuvre et des syndicats sont essentiels pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. L'accord de Dindigul (Dindigul Agreement) a été créé pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre et y remédier chez Natchi Apparel<sup>66</sup>, une usine de filage et filature d'Eastman Exports dans le Tamil Nadu, en Inde. L'accord incorpore les principes, les définitions et les normes clés de la Convention n° 190 de l'OIT pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail. Bien que Gap Inc. ne se soit jamais approvisionnée auprès de cette usine, nous entretenons des relations avec les usines exploitées par sa société mère, Eastman Exports.

En 2022, nous avons travaillé avec trois organisations du travail – la Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU), l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) et le Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF) – pour lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre à Natchi Apparel à la suite du décès de Jeyasre Kathiravel, une employée du vêtement.

Nous avons signé une entente de trois ans visant à soutenir la formation régulière du personnel en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre et d'un processus de règlement des griefs sous surveillance indépendante. TTCU a recruté et formé du personnel surveillant d'atelier capable à la fois d'éduquer les pairs et de les surveiller pour détecter et signaler les incidents de comportement inapproprié.

En nous appuyant sur notre expérience de collaboration avec les fournisseurs dans le cadre d'activités similaires de prévention et d'intervention contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, nous visons à ce que toutes les usines aient un système de formation et d'intervention en cette matière en place d'ici 2025.

Pour en savoir plus :

› [Premier rapport annuel sur l'Accord de Dindigul](#)

## PRIX

En 2022, le département d'État des États-Unis a décerné à Gap Inc. le Prix d'excellence du Secrétaire d'État pour les entreprises (ACE) pour sa gestion d'entreprise responsable quant à la promotion des droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement. Gap Inc. a été récompensée pour son travail avec des partenaires industriels et des ONG de défense des droits de la personne afin de mener une action à l'échelle de l'industrie pour veiller à ce que la main-d'œuvre de l'État du Karnataka, dans le sud de l'Inde, reçoive les salaires, les indemnités et les arriérés qui lui sont dus, en dépit des difficultés juridiques que présente l'industrie locale. Tirant parti de son envergure et de son influence, notre équipe a joué un rôle clé dans l'obtention d'une victoire historique pour la main-d'œuvre, non seulement dans la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc., mais aussi dans l'ensemble du secteur du vêtement de Karnataka, qui emploie plus de 400 000 personnes.

<sup>66</sup> Nous ne nous approvisionnons pas directement auprès de Natchi Apparel, mais entretenons des relations avec d'autres usines exploitées par sa société mère, Eastman Exports. Consultez notre [déclaration de 2022](#).

# RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Nos programmes visent à créer de meilleures conditions de travail pour le personnel de l'usine, en mettant l'accent sur la protection de la sécurité et des droits des femmes tout en soutenant leur potentiel en leadership.

OBJECTIFS D'ICI 2025	PROGRÈS
<b>100%</b> du personnel travaillant dans nos usines stratégiques <sup>67</sup> pourra faire entendre sa voix au sein des comités en milieu de travail.	<b>91%</b> des usines stratégiques ont des comités représentatifs en milieu de travail. <b>● En bonne voie</b>
<b>100%</b> de nos usines stratégiques auront atteint la parité hommes-femmes dans les postes de supervision.	<b>22%</b> des usines stratégiques ont atteint la parité hommes-femmes dans les postes de supervision. <b>● Attention requise<sup>68</sup></b>
<b>100%</b> de nos usines disposeront de systèmes de prévention et d'intervention ainsi que de formations connexes relativement aux violences et au harcèlement fondés sur le genre.	<b>84%</b> de nos usines disposent de systèmes de prévention et d'intervention ainsi que de formations connexes relativement aux violences et au harcèlement fondés sur le genre. <b>● En bonne voie</b>

## DÉFI

Les programmes d'évaluation des usines ne permettent pas à eux seuls de résoudre les problèmes complexes en milieu de travail, comme les relations entre le personnel et la direction, le dialogue social et les violences et le harcèlement fondés sur le genre. Les problèmes liés à ces sujets plus complexes peuvent passer inaperçus lors d'une évaluation d'usine, et même s'ils sont identifiés, ils peuvent être difficiles à résoudre par les approches de conformité traditionnelles. Les problèmes non résolus peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être et le moral du personnel, augmenter l'absentéisme et le roulement du personnel et réduire la productivité globale.

## STRATÉGIE

Nous nous efforçons de mobiliser les fournisseurs, en leur donnant les outils, la formation et les ressources nécessaires pour relever les défis liés à la main-d'œuvre, aux droits de la personne et à l'égalité des sexes à travers nos programmes de renforcement des capacités :

- Programme de collaboration en milieu de travail (WCP)
- Formation aux compétences de supervision (SST)
- Prévention et intervention en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre
- Paiement numérique des salaires
- P.A.C.E./RISE en milieu de travail

Le programme Better Work de l'OIT et de l'IFC a soutenu l'élaboration des programmes de collaboration en milieu de travail (WCP), de formation aux compétences de supervision (SST) et de prévention et d'intervention contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre; ils ont également contribué à leur mise en œuvre par le biais de la Better Work Academy, que Gap Inc. a aidé à établir en 2018. Nous soutenons nos fournisseurs dans la gestion de ces programmes, mais notre mission suprême est de renforcer la capacité des usines à pérenniser ces programmes par elles-mêmes.

Nous continuons d'appliquer notre programme d'engagement de la main-d'œuvre, qui ouvre des canaux de communication et offre une approche par laquelle le personnel peut signaler en toute confidentialité les griefs liés au lieu de travail à la direction de l'établissement au moyen de sondages, d'entrevues et d'applications de messagerie. Ce programme contribue à créer un environnement propice à l'amélioration des relations entre le personnel et la direction et favorise l'amélioration des installations.

Nous offrons également des programmes de renforcement des capacités environnementales.

Pour en savoir plus :

- > [Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau](#)
- > [Consommation](#)
- > [Gestion des produits chimiques](#)
- > [Action pour le climat](#)

## IMPACT

L'objectif de nos programmes est d'aider les fournisseurs à créer des milieux de travail équitables et stimulants où le personnel, en particulier les femmes, est encouragé à progresser professionnellement. Lorsque le personnel reçoit une formation et des possibilités d'avancement pertinentes, il se sent souvent mieux habilité à demander

de meilleures conditions de travail dans les usines. Cela aide nos fournisseurs à créer des milieux où les gens veulent travailler et peut réduire leurs coûts grâce à un effectif plus productif et plus stable. Notre objectif est que les fournisseurs considèrent ces programmes non comme des dépenses, mais comme des investissements dans leurs systèmes et leur personnel.

Le soutien de ces programmes renforce également notre réputation, puisqu'ils ont des retombées sociales importantes.

## PROGRAMME DE COLLABORATION EN MILIEU DE TRAVAIL (WCP)

Lancé en 2016, le Programme de collaboration en milieu de travail offre une formation au personnel et aux représentant(e)s de la direction au sein de comités d'usine bipartites, qui comprennent des personnes élues de la direction et du personnel, afin de renforcer les relations industrielles, de favoriser un dialogue constructif et de permettre la résolution des problèmes.

Bien que les personnes travaillant en usine aient une meilleure vue sur les défis à relever, il ne leur est pas toujours possible de faire part de leurs doléances et de leurs idées de solutions aux gestionnaires ou de les communiquer efficacement. Lorsque les membres du personnel ont la possibilité de signaler de manière proactive les problèmes à leurs superviseurs, ceux-ci peuvent être résolus plus rapidement, ce qui se traduit par des milieux de travail plus sûrs et plus efficaces. En abordant aussi la dynamique de genre, en particulier lorsque les gestionnaires sont majoritairement des hommes et que les membres du personnel sont surtout des femmes, le programme de collaboration en milieu de travail (WCP) vise à combler le fossé communicationnel entre les genres.

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

68 Les défis macro-économiques ont influencé négativement la croissance des usines, ce qui a réduit le taux de roulement et a limité les possibilités d'avancement pour les nouvelles superviseuses. Bien que les usines de toutes les zones géographiques forment des superviseuses potentielles, les progrès ont été plus lents que prévu.

# RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES – SUITE

Le programme de collaboration en milieu de travail améliore l'efficacité des comités bipartites des usines grâce à des sessions de formation complètes sur divers sujets, notamment les rôles et responsabilités, la communication en milieu de travail, l'évaluation des risques, la résolution de problèmes, la santé et la sécurité et les conventions fondamentales de l'OIT. De plus, dans certaines usines, nous organisons des ateliers de formation pour les formateurs, qui permettent aux formateurs présents sur place de mettre en œuvre le WCP de manière indépendante.

Nous mesurons les progrès réalisés au moyen d'une enquête de référence et d'une enquête finale menées auprès des participants. Les données des enquêtes montrent que, lorsque les usines ont des comités bipartites fonctionnels, le personnel se sent à l'aise d'exprimer ses préoccupations, ce qui entraîne généralement des résolutions plus rapides. Lorsque les usines règlent les problèmes en interne, cela réduit également le nombre de problèmes qui doivent être résolus par le biais des processus classiques d'évaluation et de remédiation.

**Le WCP a été mis en œuvre dans environ 330 usines réparties dans neuf pays.**

## FORMATION AUX COMPÉTENCES DE SUPERVISION (SST)

Lancée en 2018, la SST est un programme de formation de trois jours qui renforce les compétences en leadership des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs, favorisant ainsi l'amélioration des relations et de la communication avec le personnel.

Lorsque les superviseurs ne reçoivent pas de formation formelle sur la gestion des ressources humaines et le leadership, cela peut engendrer des problèmes en milieu de travail pour les équipes sur place. Pour les femmes, cette situation peut être exacerbée par les déséquilibres de genre au sein de la direction. Ces problèmes entraînent une baisse de la productivité et de l'efficacité ainsi que des coûts plus élevés pour former le personnel et répéter les formations.

La formation aux compétences de supervision aide à résoudre ces problèmes en améliorant les compétences des superviseurs actuels et potentiels dans des domaines tels que l'écoute, l'équité, la résolution des conflits et la gestion du temps. Elle vise également à éduquer le personnel de supervision au sujet des stéréotypes, pour lui permettre de reconnaître les éventuels préjugés et de pratiquer une gestion plus équitable et inclusive. Nous encourageons nos usines stratégiques à privilégier la participation des femmes à la formation aux compétences de supervision (SST) afin de soutenir notre objectif de parité entre les genres dans les postes de supervision.

Grâce à cette formation, les superviseurs sont plus respectueux, traitent mieux les membres du personnel et sont bien outillés pour répondre à leurs doléances, ce qui peut améliorer la culture d'entreprise et les conditions de travail.

**La formation aux compétences de supervision (SST) est en place dans 408 usines. Environ 19 000 personnes, occupant ou pressenties à un poste de supervision, ont suivi une formation dispensée par les équipes de Gap Inc., Better Work ou par des formateurs de l'usine (46 % des personnes formées sont des femmes). Dans 145 usines, au moins 90 % du personnel de supervision actuel a suivi une formation.**

## PRÉVENTION ET ACTION CONTRE LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement physique, psychologique et sexuel. Toutefois, nous ne pouvons pas nous appuyer uniquement sur les évaluations pour détecter et résoudre ces problèmes. Lancée en 2018, notre formation à la prévention et à l'action contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre joue un rôle essentiel dans la sensibilisation du personnel sur cette question importante à tous les niveaux de l'usine, des personnes travaillant à la chaîne aux cadres supérieurs. Nous examinons et améliorons nos politiques en matière de violences et de harcèlement fondés sur le genre et de mécanismes de règlement des griefs de nos usines, nous soutenons les politiques gouvernementales qui traitent de cette question et nous adaptons nos programmes de formation pour qu'ils soient conformes à ces lois.

Les questions liées aux violences et au harcèlement fondés sur le genre peuvent survenir en raison de déséquilibres de pouvoir, de milieux de travail très stressants, d'un manque de sensibilisation et de politiques de soutien inadéquates. Lorsqu'un membre du personnel ne bénéficie pas d'un milieu de travail convivial, cela peut affecter son moral et son bien-être psychologique, créant ainsi un environnement de travail hostile ou entraînant une baisse de la productivité.

Notre stratégie se concentre sur trois domaines :

- Sensibilisation aux violences et au harcèlement fondés sur le genre, aux raisons pour lesquelles cela se produit, et à comment nous pouvons agir face à ces situations.
- Investissement dans la prévention et le traitement de ces situations en milieu de travail.
- Utilisation de nos services de prévention et d'action pour identifier, traiter et corriger les problèmes immédiatement.

Lorsque nous identifions des cas de violences et de harcèlement fondés sur le genre, nous collaborons étroitement avec les usines, en tirant parti des politiques et des protocoles en place pour mener des enquêtes, assurer la protection de la victime et résoudre les problèmes. Pour les incidents identifiés dans le passé, chaque usine a traité les cas avec le plus grand sérieux, les coupables étant passibles de conséquences pouvant aller jusqu'au congédiement, comme décrit dans la politique de Gap Inc. Notre priorité absolue, qui sous-tend notre approche, est la protection des victimes. Nous nous efforçons de garantir que leur sécurité d'emploi ne soit pas menacée et nous continuons de favoriser un environnement sécuritaire où le personnel peut signaler des cas sans crainte de représailles.

**573 installations participent à notre programme de prévention et d'action contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre.**

## PAIEMENT NUMÉRIQUE DES SALAIRES

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

Bien que les salaires en espèces soient courants dans l'ensemble du secteur de l'habillement, ce mode de paiement augmente les risques de perte ou de vol de revenu et rend difficile l'accès du personnel aux services financiers formels tels que l'assurance, le crédit et l'épargne.

Les membres du personnel peuvent aussi avoir une connaissance limitée du système bancaire, un manque de confiance dans le secteur des services financiers ou de faibles taux d'alphabétisation. Notre objectif est de promouvoir l'inclusion financière grâce à un programme de paiement numérique des salaires. Lorsque les membres du personnel ont le contrôle de leurs finances, acquis en épargnant et en dépensant prudemment, ils peuvent diriger leurs revenus vers les bons canaux, évitant ainsi les problèmes qui peuvent nuire à leur bien-être, comme l'anxiété et le stress liés à l'endettement.

Parallèlement, nous nous attaquons aux différents obstacles aux salaires par voie numérique par le biais d'ateliers d'éducation financière avec **P.A.C.E./RISE**, d'une formation en usine sur l'analyse de rentabilisation des salaires par voie numérique et d'un engagement auprès des banques et des gouvernements afin de résoudre les problèmes liés aux contraintes réglementaires et infrastructurelles et de créer des options abordables et accessibles.

**Nous avons augmenté la part des fournisseurs de niveau 1 offrant des systèmes numériques de paiement des salaires de 68 % à 98 % depuis 2017.**

# PROGRAMME GAP INC. P.A.C.E. ET RISE

Pour étendre le programme d'avancement et de gestion de carrière (P.A.C.E.) de Gap Inc., nous avons commencé à intégrer le programme P.A.C.E. en milieu de travail dans le cadre du programme **RISE (Reimagining Industry to Support Equality)**, – réinventer l'industrie pour soutenir l'égalité – une initiative créée par des acteurs de l'industrie du textile pour favoriser l'égalité des genres dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans le domaine des vêtements, des chaussures et des textiles de maison.



Avec Business for Social Responsibility (BSR) HERproject™, CARE International et OIT-IFC Better Work, Gap Inc. est un membre fondateur de RISE. En août 2023, les personnes participant à RISE avaient mis en place ensemble plus de 7 000 programmes de formation auprès de plus de 5 millions de personnes afin d'accroître leurs compétences, leurs connaissances et leur confiance en elles.

## STRATÉGIE

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

**P.A.C.E. en milieu de travail/RISE:** Axé sur le personnel de notre chaîne d'approvisionnement, ce programme offre des modules de cours sur l'autogestion, la communication, la résolution de problèmes, la prise de décisions, la gestion du temps et du stress, l'excellence dans l'exécution, l'éducation financière, les droits et responsabilités de la main-d'œuvre, la santé ainsi que la santé sexuelle et reproductive. P.A.C.E. Le programme P.A.C.E./RISE en milieu de travail est aussi intégré à notre programme de durabilité des fournisseurs par le biais de notre tableau de bord des fournisseurs, ce qui indique à ces derniers que le programme est une priorité stratégique et fait partie intégrante de notre partenariat avec eux.

**Communauté P.A.C.E.:** Nous avons élargi le programme P.A.C.E. en 2013 en formant des partenariats stratégiques avec les gouvernements, les établissements d'enseignement et d'autres organisations afin d'innover dans la mise en place de programmes renforçant l'autonomie des femmes et mettant de l'avant l'égalité entre les genres au sein des collectivités de nos principales régions d'approvisionnement. En ciblant différents groupes d'âge et différents groupes démographiques, l'objectif est non seulement d'aider les femmes à progresser dans leur carrière, mais aussi d'éduquer les garçons et les hommes sur leur rôle dans la promotion de l'égalité.

## DÉFI

Aujourd'hui, les progrès vers des conditions de travail décentes, dignes et équitables entre les genres demeurent lents pour les 40 millions de femmes qui travaillent dans les usines de vêtements, de chaussures et de textiles de maison ainsi que dans les fermes et les usines d'emballage.<sup>69</sup> Qu'il s'agisse de violences, de harcèlement, de discrimination fondés sur le genre ou de disparités dans la représentation au sein des membres de la direction, les femmes se heurtent à divers obstacles à l'avancement quant à leur emploi et à leur situation économique. L'inégalité entre les genres est également un frein au progrès économique dans son ensemble<sup>70</sup>, et en tant que signataire du Pacte mondial des Nations unies (UNGC), nous nous engageons à soutenir les **objectifs de développement durable des Nations Unies**, y compris l'objectif 5 sur l'égalité entre les genres.

## OBJECTIF D'ICI 2025

**100 %** des usines stratégiques investissent dans la promotion des femmes par leur participation à P.A.C.E./RISE

## PROGRÈS

**54 %** des usines stratégiques confirment qu'au moins 50 % de leurs employées sont inscrites au programme P.A.C.E./RISE ou ont suivi ce programme jusqu'à son terme

● En bonne voie

<sup>69</sup> Organisation internationale du Travail (OIT)

<sup>70</sup> McKinsey & Company

<sup>71</sup> McKinsey & Company

<sup>72</sup> La résilience a été calculée en fonction de 14 énoncés portant sur la capacité d'une personne à s'adapter, à travailler dans des situations difficiles, à gérer son anxiété et à rester forte.



Session P.A.C.E. au Guatemala par Global Communities

Puisque l'inégalité entre les genres recoupe des problèmes environnementaux tels que la pénurie d'eau, nous avons lancé en 2017 un programme de cours WASH (accès à l'eau, assainissement et hygiène) pour aborder les problèmes liés à l'eau du point de vue des droits de la personne afin de soutenir nos efforts de **résilience des communautés en matière d'eau**.

## IMPACT

Par le biais du programme P.A.C.E./RISE, nous cherchons à promouvoir l'égalité entre les genres en renforçant les connaissances et les compétences du personnel et des gestionnaires et en intégrant l'égalité entre les genres dans la pratique communautaire.

Promouvoir un monde où les femmes et les filles peuvent réaliser leur plein potentiel en milieu de travail présente des avantages à la fois pour la société et pour l'économie. Une étude effectuée en 2015 a indiqué que si la participation des femmes au marché du travail correspondait à celle des hommes, cela offrirait la possibilité de générer un produit intérieur brut (PIB) supplémentaire de 28 billions de dollars d'ici 2025.<sup>71</sup> Pour Gap Inc., P.A.C.E./RISE offre des avantages potentiels se traduisant par une amélioration de l'efficacité, de la productivité et de la performance des usines et par une plus grande rétention du personnel.

Un rapport de 2022 de Global Communities a indiqué que chez les 719 femmes diplômées de la communauté P.A.C.E. du Guatemala, les niveaux de confiance ont augmenté de 19 %. De plus, il y a eu une amélioration notable dans leurs capacités de résolution de problèmes. Sur le plan personnel, les femmes avaient davantage confiance en leur capacité à faire des choix de vie et à occuper un poste de gestion au sein de leur groupe et de leur communauté.

Une enquête finale réalisée en 2023 par le projet Concern International India a évalué les compétences psychosociales et les compétences en leadership des responsables communautaires après qu'ils aient utilisé des outils comprenant le programme P.A.C.E. L'étude a révélé que 69 % ont déclaré avoir des niveaux personnels de résilience<sup>72</sup> bien supérieurs aux niveaux du sondage de référence. De plus, ces participants ont démontré une amélioration de 32 % de leur confiance en ce qui concerne la communication et une augmentation de 21 % de leur engagement à soutenir l'égalité entre les genres.

Plus de  
**1,4 million**

de femmes et de jeunes filles (environ) ont bénéficié du programme P.A.C.E./RISE depuis 2007

# PROGRAMME GAP INC. P.A.C.E. ET RISE – SUITE

## PROGRÈS EN 2023

Les hommes et les garçons jouent un rôle essentiel dans l'atteinte de l'égalité entre les genres. Conscients de l'importance de l'engagement des hommes, nous créons des espaces de formation pour les groupes mixtes, y compris notre partenariat avec le ministère du développement rural (MoRD), la formation professionnelle du centre de formation et de conception des vêtements (ATDC) et les programmes RISE.

**P.A.C.E./RISE en milieu de travail :** En partenariat avec BSR, CARE et OIT-IFC Better Work, nous avons officiellement lancé RISE en mars 2023. Désormais doté d'un personnel complet, le programme RISE a commencé à mettre en place des programmes en milieu de travail avec ses 27 marques membres et a conçu deux modèles de formation : l'apprentissage entre collègues dirigé par des partenaires locaux et un module intégré dirigé par des spécialistes. Des organisations locales spécialisées ont été identifiées et formées dans cinq pays prioritaires, le Bangladesh, le Cambodge, l'Inde, le Vietnam et la Chine, pour le modèle d'apprentissage entre collègues qui sera également mis en place au Guatemala, au Pakistan et en Égypte. Gap Inc. a offert une formation semblable à notre équipe interne de spécialistes en 2023.

**P.A.C.E. Communauté :** Grâce aux programmes communautaires P.A.C.E., nous avons continué à soutenir et à développer des partenariats stratégiques dans certains pays



### BANGLADESH

Le réseau des ONG pour la radio et la communication a diffusé la programmation de P.A.C.E. sur 10 stations de radio communautaire afin de rejoindre les jeunes, en particulier les femmes, des zones rurales. À travers ces diffusions et la diffusion en continu sur les réseaux sociaux, le programme a touché environ 4 millions de personnes avec des épisodes portant sur l'autogestion, la communication, la résolution de problèmes et la prise de décisions, la gestion du temps et du stress, le programme WASH et l'éducation financière.

### INDONÉSIE

Plan International a inscrit plus de 1 500 jeunes et 36 nouvelles écoles à un semestre du programme P.A.C.E. qui s'est déroulé d'août à novembre 2023.



### GUATEMALA

L'ONG internationale Barefoot College International a offert des programmes P.A.C.E. à 350 femmes. Un rapport final a indiqué que 77 % des participantes ont réussi à épargner davantage, tandis que 87 % ont pris des mesures pour mettre en place un budget familial.

### CAMBODGE

Depuis 2018, nous nous sommes associés à Kampuchea Action to Promote Education (KAPE) pour étendre la portée de notre programme P.A.C.E. auprès des adolescents, en offrant le programme dans 28 écoles et à plus de 21 000 jeunes.



### INDE

Grâce à une collaboration avec le ministère du développement rural (MoRD), les compétences de vie du programme P.A.C.E. ont été intégrées aux programmes nationaux actuels de développement des compétences et de formation professionnelle. Ainsi, plus de 70 formateurs principaux et près de 400 formateurs ont été formés aux principes de base de P.A.C.E.

Nous avons continué à mettre à l'essai le module P.A.C.E. sur l'environnement avec notre partenaire, la Fondation Humara Bachpan. L'objectif de ce module est d'aider les participants à comprendre comment ils sont touchés par les changements climatiques et quelle est leur propre capacité à apporter un changement positif.

Le projet pilote s'est terminé en décembre 2023 et a touché plus de 46 000 femmes et filles. Un sondage mené auprès des participants ayant suivi le module pendant au moins six mois a révélé que 83 % ont convenu que les changements climatiques avaient un impact négatif sur leur environnement. De plus, 69 % étaient très inquiets et 52 % pensaient qu'ils étaient capables d'agir individuellement en faveur du climat.

Enfin, ATDC a dépassé son objectif d'atteindre 26 000 femmes et filles d'ici 2023. Les équipes de Gap Inc. Inde ont aidé 181 bénéficiaires réparties dans 17 succursales d'ATDC partout au pays, grâce à des bourses d'une valeur d'environ 173 000 \$.

# CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET HISTOIRES DES COMMUNAUTÉS

Notre suite de programmes de renforcement des capacités P.A.C.E./RISE ainsi que la communauté P.A.C.E. créent un écosystème de renforcement de l'autonomie pour notre personnel de la chaîne d'approvisionnement, en particulier les femmes. Ces personnes ont participé à plusieurs programmes pour faire progresser leur vie personnelle et professionnelle.

## RENFORCEMENT DE L'AUTONOMIE ET AVANCEMENT DU PERSONNEL

### INDE – KAVITA

Née dans un petit village de Rewari, Kavita était une étudiante assidue qui apprenait vite. En 2000, elle a commencé à travailler dans une usine de vêtements à Gurugram en tant qu'assistante, sans avoir aucune compétence en couture. Kavita a travaillé sans relâche pour acquérir de nouvelles compétences. Elle affirme que sa participation à divers programmes de formation avec l'équipe de Gap Inc., notamment P.A.C.E., WCP et SST, lui a permis de progresser et l'a aidée à obtenir, récemment, son poste de superviseuse.

### VIETNAM – NGA

Vu Thi Thuy Nga a commencé à travailler comme couturière dans une usine de confection de vêtements en mars 2023. Sa participation au programme P.A.C.E. l'a amenée à devenir membre d'un comité bipartite, ce qui lui a permis de travailler avec le personnel et les gestionnaires pour améliorer son milieu de travail. Le programme P.A.C.E. l'a aidée à développer ses compétences en communication et en résolution de problèmes, en l'aidant à devenir plus ouverte et à avoir plus confiance en elle lorsqu'elle s'adresse à ses superviseurs et à ses collègues et en lui donnant les outils pour répondre de manière plus positive aux problèmes. En tant que membre du comité bipartite, elle peut partager les connaissances et les compétences qu'elle a acquises de P.A.C.E. avec ses collègues, leur donnant ainsi la confiance nécessaire pour exprimer leurs opinions et travailler ensemble afin de trouver des idées et des solutions constructives.

### CAMBODGE – VOUEN RAI

« *Je travaillais sur la chaîne de montage et j'ai eu une promotion au poste de responsable de ligne deux ans après avoir terminé le programme P.A.C.E. J'ai relevé de nombreux défis après avoir accepté le poste de responsable de ligne, car il s'agissait d'un nouveau poste comportant plus de responsabilités. J'ai adhéré à la formation SST en 2022 et j'ai beaucoup appris de cette formation, notamment en ce qui concerne la communication efficace, le leadership d'influence et les relations avec différents types de personnes. Je suis en mesure de reconnaître les différentes caractéristiques des membres de mon équipe pour mieux communiquer avec eux. Je suis capable de mieux gérer mon travail et il y a une bonne communication et une bonne collaboration entre les membres de mon équipe.* »

### CHINE – WEI YIN

Wei Yin travaille dans le parc industriel de Suzhou chez Zhengda Knitting Co. Ltd. depuis 11 ans et s'est jointe au comité bipartite en tant que représentante du personnel. Au départ, elle était trop timide pour parler, mais grâce à sa détermination et à son travail acharné, renforcés par ses compétences en communication acquises pendant les séances de formation WCP et SST, sa confiance en elle a augmenté de façon exponentielle, ce qui lui a permis d'exceller.

Puisqu'elle participait au processus décisionnel de l'usine, elle a appris à réfléchir de manière stratégique à la façon d'améliorer les activités. À la suite du lancement du Programme de collaboration en milieu de travail dans son usine en 2019 et de son rendement exceptionnel après qu'elle se soit jointe au comité bipartite, elle a été promue responsable de gamme. Elle est aussi devenue la formatrice interne chargée de donner la formation SST aux autres responsables de ligne, ce qui constitue une importante réussite personnelle et une grande source de fierté pour elle et sa famille.

## MISE EN ŒUVRE DES APPRENTISSAGES DE LA FORMATION SUR LES VIOLENCES ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE



### INDONÉSIE – SAHID

En tant qu'opérateur mécanicien en usine, Sahid a pu observer directement les violences et le harcèlement fondés sur le genre et voir comment ils se présentent dans son usine et dans son service. Sahid était au courant de cas où les membres de son équipe touchaient les couturières ou les appelaient « chérie ».

Grâce à la formation approfondie dispensée à tout le personnel de l'usine, celui-ci est mieux informé à propos des violences et du harcèlement fondés sur le genre. De plus, l'installation a installé des affiches et diffusé une campagne pour prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre et fourni des canaux pour signaler les cas observés.

Sahid apprécie les actions que son milieu de travail a prises pour sensibiliser davantage le personnel aux violences et au harcèlement fondés sur le genre.

« *Je suis maintenant au courant des violences et du harcèlement fondés sur le genre et de leurs conséquences. Je mets toujours mes collègues en garde contre les risques de violences et de harcèlement fondés sur le genre si j'en suis témoin, en leur disant : « Hé! Il faut faire attention à nos actions. Souvenez-vous de la campagne sur les violences et le harcèlement fondés sur le genre. »*

## P.A.C.E. ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

### INDE – POONAMBEN

À la mort de son père, Poonamben Balasaheb Shirgule et les membres sa famille se sont retrouvés dans une situation financière précaire. La situation s'est détériorée lorsqu'elle s'est mariée et qu'elle a emménagé dans la maison de sa belle-famille, où elle a vécu des difficultés et des pressions sociales qui l'ont obligée à retourner dans sa famille et à un travail agricole laborieux.

Le vent a tourné pour Poonamben en mai 2022, lorsqu'elle a rencontré une responsable de l'Association des travailleuses autonomes (SEWA). Il s'en est suivi un remarquable cheminement de transformation personnelle pour elle.

Poonamben a été sélectionnée pour participer à un programme de formation SEWA de 15 jours au cours duquel elle a exploré les 11 questions de SEWA avec 40 autres femmes. Elle a ensuite participé au programme P.A.C.E. pour améliorer sa croissance, sa confiance en soi et ses compétences, ce qui lui a permis de se faire offrir le rôle de formatrice principale chez SEWA. Dans son nouveau rôle, Poonamben a formé près de 1 500 femmes et mis sur pied 15 Bachat Mandals (groupes d'épargne) pour aider les membres à éviter l'exploitation financière.

« *Je croyais que ce n'était qu'un rêve. Je n'arrivais pas à croire que l'on m'offrirait un emploi de formatrice, moi qui n'avais étudié que jusqu'en 10e année et qui avait été considérée comme indigne! Je remercie sincèrement SEWA et le programme P.A.C.E. de Gap Inc. d'avoir eu confiance en mes capacités.* »

L'un des obstacles auxquels font face les femmes de la collectivité de Poonamben est leur incapacité à quitter la maison sans que leur famille et la société ne les critiquent. Forte de sa propre expérience, Poonamben encourage les femmes à faire preuve de résilience. L'impact de Poonamben s'est fait sentir bien au-delà de son propre village, car elle a inspiré les femmes adivasis des communautés voisines à créer leurs propres Bachat Mandals (groupes d'épargne).

Les valeurs fondamentales de SEWA, combinées au programme P.A.C.E. de Gap Inc., ont joué un rôle déterminant dans le parcours de Poonamben. Ces programmes lui ont donné les outils nécessaires pour surmonter l'adversité et lui ont permis d'être un modèle de changement dans sa communauté.



# ASPECTS SOCIAUX

## DU MILIEU DE TRAVAIL ET DE LA COMMUNAUTÉ



La création d'économies durables et d'une culture d'égalité et d'appartenance signifie que nous utilisons les actifs et le statut de notre entreprise pour créer des possibilités pour les personnes et les communautés que nous servons. Nos programmes et partenariats ouvrent des portes aux talents sous-représentés, peu importe leur genre, leur race ou leur âge, et plus encore.

**NOS SUJETS IMPORTANTS :** Santé et sécurité | Recrutement de talents et perfectionnement de la main-d'œuvre | Diversité, équité, inclusion et appartenance | Engagement communautaire

# GÉNÉRER DES POSSIBILITÉS ET DES RETOMBÉES SOCIALES

Les programmes pour Générer des possibilités et des retombées sociales de Gap Inc. tirent parti de nos actifs et de nos capacités pour responsabiliser les personnes marginalisées au point de vue économique, et ce, partout en Amérique du Nord. Le programme This Way ONward est devenu notre premier programme d'occasions d'embauche en 2007, axé sur les jeunes des communautés défavorisées. Depuis, nous avons étendu notre soutien aux personnes réfugiées et immigrantes pour leur permettre d'occuper des rôles essentiels dans nos magasins et centres de distribution (CD) tout en favorisant des possibilités d'avancement et la prospérité dans les communautés desservies.

## DÉFI

Nous concentrons nos efforts sur les groupes marginalisés qui font face à certains des plus grands obstacles à l'emploi. Nous reconnaissons le rôle que Gap Inc. peut jouer pour aider les différents groupes à relever les défis particuliers auxquels ils sont confrontés, tout en étant conscients de la source inexploitée de talents qu'ils représentent pour notre entreprise.

L'impératif commercial de régler ce problème est évident. Étant la plus grande entreprise américaine de vêtements spécialisés, nos magasins et centres de distribution ont besoin de milliers de membres du personnel pour servir notre clientèle, surtout pendant la haute saison des Fêtes. Pour surmonter les obstacles à l'emploi auxquels font face les groupes sous-représentés, Gap Inc. crée des occasions d'emploi pour ces bassins de talents.

De plus, les jeunes adultes sont souvent négligés en ce qui concerne les possibilités d'emploi. À l'heure actuelle, un jeune sur neuf n'est ni inscrit à l'école ni sur le marché du travail. Aux États-Unis, près de 5 millions de jeunes adultes,

âgés de 16 à 24 ans, appartiennent à cette catégorie de « jeunes »<sup>73</sup>. Sachant qu'environ 80 % des emplois sont obtenus grâce au réseautage, ceux qui ont un accès limité au capital social sont clairement désavantagés. L'obtention d'un premier emploi peut s'avérer un défi, compliqué par le manque de possibilités de croissance professionnelle et d'avancement offertes par de nombreux postes de niveau d'entrée. Même s'il s'agit d'un défi pour les jeunes, il est possible de le relever en tirant parti de marques comme Old Navy pour créer chaque année des milliers d'emplois et des possibilités de perfectionnement de la main-d'œuvre pour le personnel récemment embauché.

Les personnes réfugiées et immigrantes font souvent face aux mêmes problèmes en termes d'emploi. Au cours des deux dernières années, les États-Unis ont accueilli près de 500 000 personnes réfugiées par le biais des voies de parrainage et de réinstallation traditionnelles, comparativement à 11 400 en 2021<sup>74</sup>. Si l'on inclut les personnes réfugiées, aux États-Unis, plus de 19 millions d'adultes ont une maîtrise limitée de l'anglais<sup>75</sup>. La majorité d'entre eux parlent l'espagnol et sont confrontés à des obstacles importants et persistants face à l'emploi<sup>76</sup> et à la stabilité financière. Ces obstacles comprennent des contraintes liées à l'éducation et à la langue, de la discrimination et un accès limité aux transports et aux réseaux professionnels permettant l'avancement économique. Nous savons que les adultes qui maîtrisent bien l'anglais ont des revenus plus élevés<sup>77</sup>, et pourtant, les ressources d'apprentissage de la langue restent inaccessibles et inabordables pour beaucoup d'entre eux. Aider ces communautés à apprendre l'anglais pourrait ouvrir un tout nouveau bassin de talents tout en aidant ces personnes à assurer leur stabilité financière.



Alex et David Cruzado (Entretien)

## STRATÉGIE

Avec notre stratégie pour Générer des possibilités et des retombées sociales, nous misons sur la taille de notre entreprise pour multiplier les possibilités et la mobilité des personnes marginalisées au point de vue économique. Pour ce faire, nous fournissons une :

**Voie d'accès :** Nous créons de solides réservoirs d'embauche locaux tout en éliminant les obstacles à l'emploi et en investissant dans des services d'encadrement<sup>78</sup>.

**Voie d'ascension :** Nous aidons à favoriser la mobilité professionnelle et à éliminer les obstacles à un avancement équitable.

**Voie pour tous :** Nous montrons l'exemple et influençons d'autres employeurs à créer des voies de mobilité économique.

Le succès de notre entreprise dépend de l'égalité des chances sur le plan économique. Notre objectif est d'ouvrir des portes chez Gap Inc., en commençant par des postes de premier échelon, et nous cherchons à influencer l'industrie pour qu'elle nous emboîte le pas.

Notre approche axée sur les personnes accorde la priorité aux retombées sociales et aux partenariats significatifs avec les ONG, les coopérations public-privé et les autres employeurs.

Grâce à ces programmes et à ces partenariats, nous créons des possibilités pour les talents sous-représentés en termes de race, de nationalité, de langue, d'âge, de genre, etc.

<sup>73</sup> [Aspen Community Solutions](#)

<sup>74</sup> [Welcome.US](#)

<sup>75</sup> [Brookings](#)

<sup>76</sup> [American Progress](#)

<sup>77</sup> [Brookings](#)

<sup>78</sup> Les services « d'encadrement » désignent l'offre ou la coordination par une organisation d'un programme holistique de services de soutien qui devraient être axés sur la personne. Dans ce contexte, les membres du personnel pourraient être mieux équipés pour s'épanouir dans un environnement de travail lorsqu'ils ont un logement stable, sont en situation de sécurité alimentaire, ont accès à des moyens de transport et ont des vêtements appropriés à leur travail. Bien que la formation professionnelle puisse être le service principal fourni, l'organisme peut également fournir des services coordonnés supplémentaires pour répondre à des besoins en ce qui concerne l'apprentissage de l'anglais, le logement, le transport, la nourriture et l'habillement.

# GÉNÉRER DES POSSIBILITÉS ET DES RETOMBÉES SOCIALES – SUITE

## IMPACT

Gap Inc. est actuellement le plus grand détaillant de vêtements spécialisés en Amérique. Grâce à nos programmes pour Générer des possibilités et des retombées sociales, nous aidons des milliers de personnes à acquérir des compétences inestimables, telles que la confiance en soi, les connaissances financières, la communication interpersonnelle et la résolution de problèmes, améliorant ainsi leur employabilité et leurs perspectives de revenu.

En créant un accès égal aux emplois et aux possibilités, nous pouvons créer une réserve de talent solide et inclusive. De plus, les recherches montrent que l'investissement dans la formation et le mentorat du personnel de première ligne à taux horaire permettent d'accroître la productivité, d'améliorer le service à la clientèle et les taux d'embauche et de rétention du personnel<sup>79</sup>.

Nos programmes pilotes en centres de distribution ont montré que les personnes réfugiées embauchées ont des taux de départs plus faibles et des taux de productivité plus élevés que leurs collègues, démontrant la capacité des programmes à avoir un impact positif sur la société tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre de notre entreprise.

Le programme This Way ONward soutient nos efforts pour cultiver des talents diversifiés, 70 % des anciens élèves s'identifiant comme des personnes de couleur. Il encourage aussi les partenariats avec les organismes communautaires locaux en renforçant les liens entre les magasins et les collectivités qu'ils desservent, ce qui améliore l'engagement du personnel envers les bénévoles qui appuient le programme. D'après les sondages menés par notre partenaire d'évaluation indépendant, les participants à This Way ONward occupent leur poste depuis plus longtemps et obtiennent des notes d'engagement plus élevées que leurs collègues d'Old Navy.

Ces programmes ont également des retombées sociales positives en aidant les personnes réfugiées et immigrantes à se sentir plus liées à leur nouvelle terre d'accueil, en augmentant la confiance des jeunes qui démarrent leur carrière et en augmentant les possibilités économiques et la mobilité au sein des communautés où nous exerçons nos activités. Des études suggèrent également que l'emploi de la jeune génération pourrait permettre d'enregistrer 93 milliards de dollars américains par an grâce à la réduction des services sociaux et à l'augmentation des revenus<sup>80</sup>.

## PARTENARIATS

### PARTENAIRES STRATÉGIQUES

#### Centres de distribution

- [National Immigration Forum \(Forum national sur l'immigration\)](#)
- [Second Chance Business Coalition \(SCBC\) \(Alliance des entreprises pour la seconde chance\)](#)
- [Tent Partnership for Refugees \(partenariat Tent pour les réfugiés\)](#)
- [Welcome.US](#)

#### Le programme This Way ONward

- [CoLabL](#)
- [Jobs for the Future \(JFF\)](#)
- [Fondation NRF \(National Retail Foundation\)](#)
- [Opportunity@Work](#)

### PARTENAIRES DE MISE EN ŒUVRE

#### Centres de distribution

- [EnGen](#)
- [Honest Jobs](#)
- [Jewish Family Service \(JFS\)](#)
- [Partenariat avec WorkLife \(conciliation vie-travail\)](#)

#### Le programme This Way ONward

- [Archdiocesan Youth Employment Services, Los Angeles](#)
- [Boys & Girls Clubs of America et Repaires jeunesse du Canada](#)
- [BGC Canada](#)
- [Cambridge Housing Authority](#)
- [Enterprise for Youth](#)
- [Goodwill du Nord de la Géorgie](#)
- [Jobs for America's Graduates \(JAG\)](#)
- [Northern California College Promise Coalition \(NCCPC\)](#)
- [Orlando Community + Youth Trust](#)
- [Pacific Community Resources Society \(PCRS\)](#)
- [Sacramento Employment and Training Agency \(SETA\)](#)
- [Youth Employment Centre de la ville de Calgary \(YEC\)](#)
- [The Door](#)
- [Youth Co-Op](#)
- [Youth Employment Services \(YES\)](#)
- [Youth Job Center \(YJC\)](#)



Dulce Benitez (préposée à la manutention des stocks)



Rafael Keane (superviseur des opérations)



Edith (participante au programme This Way ONward)

79 [Harvard Business School](#)

80 [Panorama Global](#)

# PROGRAMME THIS WAY ONWARD

## PROGRÈS EN 2023 DANS NOS MAGASINS

OBJECTIFS D'ICI 2025	PROGRÈS
<b>EMBAUCHER ANNUELLEMENT 5 %</b> du personnel débutant issu du programme This Way ONward dans les magasins Old Navy	<b>4,3 %</b> ● En bonne voie
<b>TOUCHER 20 000</b> jeunes grâce au programme This Way ONward	<b>19 600</b> jeunes rejoints depuis 2007 ● En bonne voie

This Way ONward libère le potentiel des jeunes de 16 à 24 ans marginalisés sur le plan économique et facilite l'accès à nos magasins Old Navy pour de précieux talents. En s'associant à des organismes communautaires des États-Unis et du Canada, This Way ONward a ouvert une voie à l'emploi et à la stabilité financière grâce à une formation axée sur les compétences, de l'encadrement, du mentorat et de l'expérience de travail.

### ACCÈS À L'EMPLOI

En 2023, Old Navy a investi dans des organismes au service des jeunes partout en Amérique du Nord, touchant ainsi 4 500 jeunes en 2023. Cela comprend nos partenaires nationaux de longue date, les Boys & Girls Clubs of America, qui souhaitent ramener un plus grand nombre de jeunes dans les clubs locaux après une baisse depuis 2020. Ces clubs permettent aux jeunes de profiter d'un environnement bienveillant et sécuritaire ainsi que de programmes de grande qualité et d'expériences uniques comme This Way ONward. En 2024, Old Navy et les Boys & Girls Clubs fêteront leurs 30 ans de partenariat.

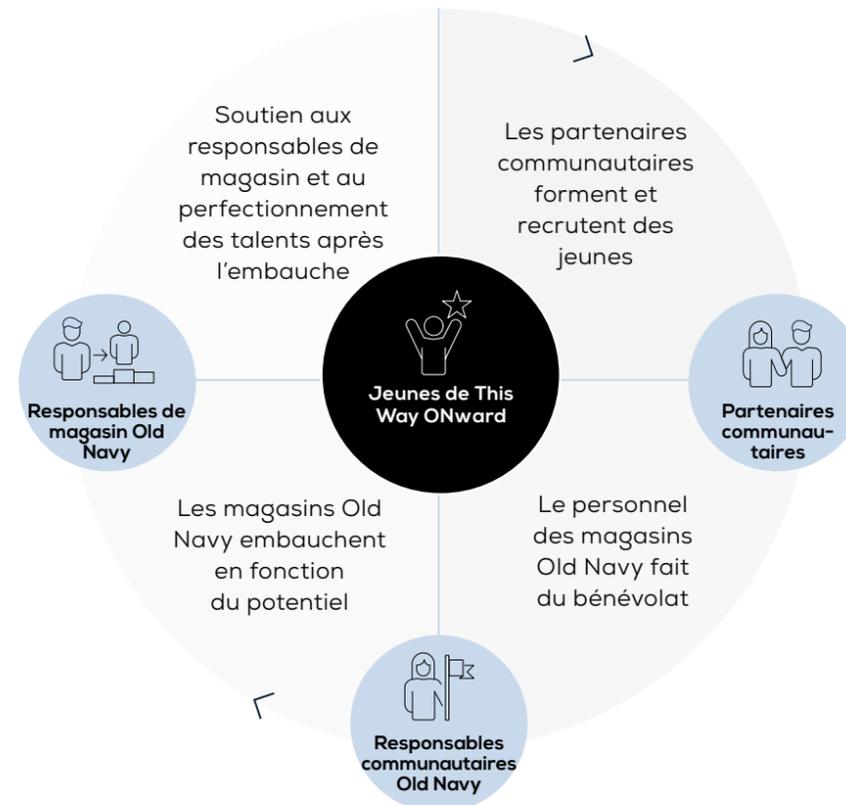
### PROGRESSION DE CARRIÈRE

En 2023, notre partenariat stratégique avec CoLabL nous a permis de développer notre stratégie Way Up (Voie d'ascension). CoLabL nous a aidés à concevoir et à animer des événements de réseautage et de perfectionnement des compétences pour les personnes ayant participé au programme, ainsi qu'à renforcer les occasions de mentorat individuel, d'encadrement de groupe et de perfectionnement en leadership.

CoLabL a créé des séances de formation sur mesure pour les responsables de magasin afin de promouvoir des pratiques de leadership inclusives axées sur les relations permettant de favoriser un milieu qui soutient les personnes ayant participé à This Way ONward. Ce travail a permis à notre équipe de formation et de développement professionnel d'intégrer des pratiques exemplaires en matière de perfectionnement et de mentorat dans nos procédures opérationnelles standards.

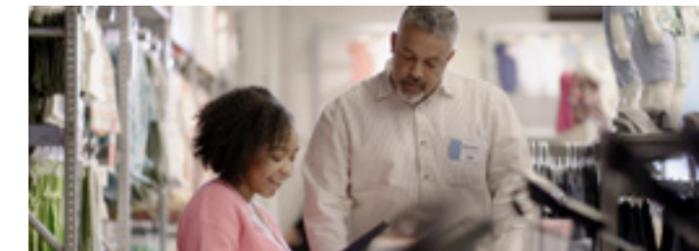
### VOIE POUR TOUS

En collaboration avec **Jobs for the Future (JFF)**, nous avons pu partager les leçons apprises de This Way ONward dans un plan de match stratégique visant à soutenir les talents de première ligne en début de carrière. Gap Inc. était également membre de la coalition derrière la campagne **Tear the Paper Ceiling d'Opportunity@Work** pour soutenir les personnes STAR (Skilled Through Alternative Routes) qui ont acquis leurs compétences en passant par un autre chemin que le baccalauréat.



Dans notre évaluation de 2023, les personnes ayant participé à This Way ONward ont continué à démontrer des avantages individuels, par exemple, une confiance accrue, de meilleures capacités de communication interpersonnelle, de résolution de problèmes, de gestion du temps et de résolution de conflits en plus d'une amélioration de leurs connaissances financières et de leurs habiletés en calcul mental, de plus grandes possibilités d'avancement, de réseaux professionnels élargis (capital social) et d'une augmentation des revenus.

Le programme This Way ONward a également des répercussions significatives sur les communautés et les familles des personnes qui y participent. Il augmente l'engagement communautaire, favorise les relations positives avec les amis et la famille et, grâce aux meilleures perspectives d'emploi qui en découlent, réduit le stress financier des familles.



### HISTOIRE

#### DÉCHIRER LE PLAFOND DE PAPIER

Benny était un jeune adulte lorsqu'il est entré sur le marché du travail, immédiatement après avoir obtenu son diplôme GED (General Education Development). Malgré son manque d'expérience dans le commerce de détail, il a commencé en 1998 comme associé de magasin saisonnier à temps partiel dans un magasin Old Navy, en plus d'occuper un emploi dans un entrepôt. Après la période des Fêtes, Benny a été invité à poursuivre ses activités au sein de l'entreprise grâce à ses compétences transférables en termes de résolution de problèmes, de compétences opérationnelles, de gestion des données, d'inventaire, de planification et de facturation.

Benny est un parfait exemple de ce que la campagne Déchirez le plafond de papier d'Ad Council et d'Opportunity@Work appellent STAR (ou étoile). Ces personnes sont souvent confrontées au « plafond de papier », la barrière invisible pour le personnel sans baccalauréat.

Après s'être joint à Old Navy à temps plein, Benny a gravi les échelons jusqu'à obtenir le poste de directeur général de son magasin local en 2003. À cette époque, la plupart des commerces de détail exigeaient un baccalauréat pour passer à l'étape suivante, directeur de district. Malgré cet obstacle, Benny a été promu directeur de district en 2007.

Le succès de Benny est dû à son travail acharné et au rôle précieux joué par ses mentors. Il donne maintenant au suivant et soutient la nouvelle génération grâce à This Way ONward.

*« Ce qui m'a permis d'avoir le plus de succès dans ma carrière a été d'avoir un mentor qui m'a encouragé et m'a aidé à rester sur la bonne voie. Je sens que j'ai le devoir de continuer à donner au suivant. »*

Vidéo : Benny's Journey (Le parcours de Benny)

# EMBAUCHE DE PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES

## PROGRÈS EN 2023 DANS NOS CENTRES DE DISTRIBUTION

Dans nos centres de distribution, nous nous efforçons d'accorder des postes à des personnes de toutes origines afin de soutenir les communautés où nous exerçons nos activités, en nous assurant d'encourager les réserves locales de talents formées de personnes réfugiées et immigrantes. Pour ce faire, nous nous adaptons au contexte et aux exigences spécifiques de chaque centre de distribution, avec des projets pilotes se concentrant sur nos centres de distribution qui traitent les plus gros volumes et ont les plus grands besoins en matière d'embauche.

### EMBAUCHE DE PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES

En 2023, nos efforts se sont concentrés sur l'uniformisation des processus d'embauche et d'intégration du nouveau personnel et sur la collaboration avec les organisations locales afin de mieux soutenir notre approche en matière d'embauche de personnes réfugiées et immigrantes. Nous nous sommes également efforcés d'offrir un meilleur soutien aux personnes apprenant l'anglais (English language learners - ELL), notamment en effectuant une traduction complète des documents, en les mettant en contact avec un personnel formateur et de supervision bilingue et en veillant à ce que l'orientation du nouveau personnel soit bilingue. Nous avons réussi à mettre en place un service de traduction numérique dans les centres de distribution pour que les membres du personnel bénéficient d'un soutien pendant leurs quarts de travail.

Nous avons lancé avec succès un programme ELL hybride en collaboration avec EnGen et le Dutchess Community College, dans le but d'enseigner aux personnes apprenant l'anglais des compétences à appliquer en milieu de travail, à la maison et dans leurs communautés locales. Le programme pilote, qui cible nos centres de distribution de Fishkill et de Groveport, a recruté plus de 150 personnes et 59 % de celles-ci ont déclaré avoir amélioré leurs compétences. Nous cherchons activement des façons d'offrir cette ressource à un plus grand nombre de membres du personnel l'année prochaine. De plus, certaines personnes anglophones à des postes de supervision utilisent les ressources du programme pour apprendre l'espagnol, ce qui renforce les liens et la communication avec les membres de leur équipe.

Plus précisément, parmi le personnel de nos centres de distribution, les personnes réfugiées et immigrantes ont grandement profité de l'accès aux programmes ELL de Gap Inc., qui leur permettent notamment d'aider leurs enfants à faire leurs devoirs et de renforcer leur confiance en eux au travail.

Jusqu'à présent, nous avons appris que les personnes réfugiées et immigrantes embauchées dans nos centres de distribution sont très engagées, comme en témoigne la forte productivité et les faibles taux de départs.

### ENCADREMENT

Gap Inc. s'engage à éliminer les obstacles potentiels au maintien de l'emploi de son personnel et à investir dans des organisations qui offrent des services d'encadrement complets<sup>81</sup> pour ce faire. Par exemple, en 2023, nous avons lancé un projet pilote avec WorkLife Partnership dans notre centre de distribution de Fresno, en Californie. Le projet a offert aux membres du personnel et à leurs familles un soutien individuel confidentiel pour résoudre des problèmes comme l'accès au transport et au logement ou pour surmonter le fardeau financier. À ce jour, 28 membres participants ont reçu des conseils personnalisés qui répondent directement à leurs besoins en ce qui concerne les ressources, les incitatifs et le soutien de la communauté locale. Les membres de la famille et les enfants du personnel (près de 100 personnes au total) ayant bénéficié de ce soutien immédiat ont également profité de ses effets positifs. Nous étudions des moyens d'offrir ce type de soutien à d'autres membres du personnel de première ligne d'ici 2024.

### HISTOIRE

#### SOUTENIR LA RÉINSTALLATION DES PERSONNES RÉFUGIÉES AUX ÉTATS-UNIS

En l'honneur de la Journée mondiale des réfugiés en septembre 2023, le PDG de Gap Inc., Richard Dickson, a assisté à la réunion du conseil des chefs de la direction de Welcome.US à la Maison-Blanche pour discuter des programmes de réinstallation et de parrainage des personnes réfugiées.

Réunissant des chefs de la direction de certaines des plus grandes entreprises du pays et des responsables de la Maison-Blanche, la réunion a permis d'explorer des moyens de collaborer pour mettre en place des parcours modulables pour les personnes venues chercher la sécurité aux États-Unis. Les personnes présentes ont discuté de la façon dont le secteur privé peut contribuer à mettre en place des ressources et des solutions supplémentaires, y compris en répondant aux besoins immédiats en réinstallation, par exemple, en mettant les nouveaux arrivants en contact avec des possibilités d'emploi, en collaboration avec Tent Partnership for Refugees.

Pour en savoir plus :

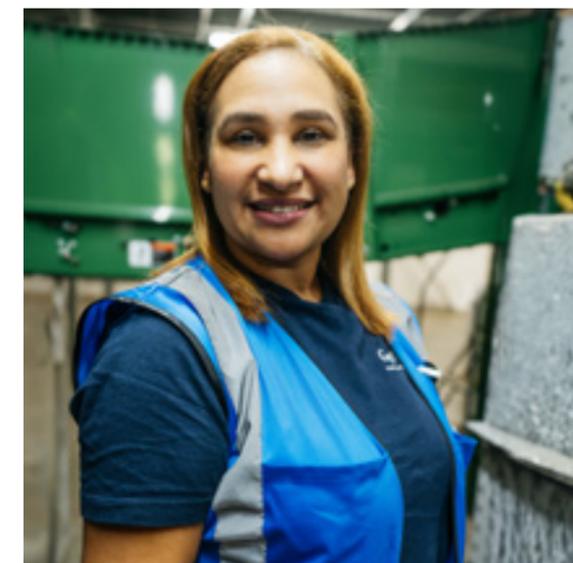
- > [Engagement des employés](#)
- > [Engagement politique](#)



TENT



Welcome.US



### HISTOIRE

#### TROUVER LA STABILITÉ AVEC GAP INC.

« *Quand j'ai quitté mon pays pour venir ici, je pensais que ce serait plus frustrant à cause du changement de langue, mais à mon arrivée, j'ai trouvé une grande famille. Mon équipe m'offre un soutien incroyable et m'a appris beaucoup de choses que j'ignorais. Indépendamment de notre religion ou de notre origine ethnique, nous sommes tous soutenus chez Gap. C'est comme ma deuxième maison.* »

**Fiol Jiménez**, préposé à la manutention des stocks au centre de distribution de Fishkill

**345** personnes réfugiées et immigrantes ont été embauchées dans nos centres de distribution en 2023

<sup>81</sup> Services d'encadrement

# ÉGALITÉ ET APPARTENANCE

L'inclusion fait partie intégrante de notre approche commerciale depuis notre ouverture en 1969. Notre équipe Égalité et appartenance nous aide à rester concentrés sur nos objectifs, en intégrant l'appartenance à tous les aspects de nos activités. Nous croyons que de faire de l'inclusion un impératif permet de combler les écarts entre nous et ouvre un monde de possibilités.

OBJECTIFS D'ICI 2025	PROGRÈS
<b>DOUBLER</b> la représentation des membres du personnel noirs et latino-américains à tous les niveaux dans les bureaux de notre	<b>7%</b> des membres du personnel du siège social aux États-Unis s'identifient comme Noirs (objectif de 2025 : 8 %)
<b>SIÈGE SOCIAL AUX ÉTATS-UNIS, PAR</b> rapport à juin 2020 (4 % de personnes noires, 10 % de personnes latino-américaines)	<b>11%</b> des membres du personnel du siège social américain s'identifient comme Latinos (objectif 2025 : 20 %)
<b>AUGMENTER</b> de 50 % la représentation des personnes noires occupant les postes de responsables de magasins aux États-Unis, par rapport à juin 2020 (9 %)	<b>8%</b> de nos responsables de magasins (à l'échelon de direction générale) aux États-Unis s'identifient comme des personnes noires (objectif 2025 : 13 %)

## DÉFI

L'établissement de nos engagements en 2020 été un moment critique de notre parcours Égalité et appartenance. Choisis pendant un moment collectif marqué par une prise de conscience et un désir de changement, ces objectifs visaient à être une force de progrès et à briser les systèmes qui freinent depuis des siècles nos communautés noire et latino-américaine.

Dans tous les secteurs, les sondages révèlent que 62 % des personnes qui travaillent ressentent que les programmes pour la diversité, l'équité et l'inclusion sociale (DEI) sont inefficaces<sup>82</sup> et 46 % des répondants disent que ces programmes les ont laissés tomber. Même les entreprises relativement diversifiées ont du mal à créer des environnements de travail caractérisés par une responsabilité et un leadership inclusifs de la part des gestionnaires, une égalité et une équité des chances, une ouverture d'esprit et une absence de préjugés et de discrimination.

## STRATÉGIE

Pour renforcer le sentiment d'appartenance de tout notre personnel et de toutes nos communautés, notre stratégie s'appuie sur nos engagements dans trois domaines essentiels :

### 1. Appartenance du personnel :

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

**Transparence :** Accroître la transparence, accélérer les progrès et contribuer à l'apprentissage de l'industrie.

**Représentation :** Double représentation des membres du personnel noirs et latino-américains à notre siège social américain d'ici 2025. Augmenter de 50 % la représentation de personnes noires dans nos postes de gestionnaire aux États-Unis d'ici 2025.

**Équité salariale et entre les genres :** Réaliser des évaluations indépendantes pour mesurer les disparités en matière de rémunération selon la race ou l'appartenance ethnique et le genre.

### 2. Fidélisation de la clientèle :

Offrir des produits et des expériences qui permettent à toute la clientèle de se sentir considérée et bienvenue.

**Créer pour tous, avec l'engagement de tous :** Assurer la diversité des voix et des pratiques inclusives dans l'ensemble du réseau de création de nos marques.

**Amplifier la voix des personnes noires :** Amplifier les voix diverses dans les domaines de la création et du marketing.

**Miser sur l'expérience en ligne et en magasin :** Encourager l'appartenance et l'alliance entre les membres du personnel pour assurer un service inclusif et des magasins ouverts à tous.

### 3. Appartenance à la communauté :

Créer une compréhension collective et un partage des responsabilités et amplifier les effets positifs pour les communautés vulnérables et défavorisées.

**Engagement civique :** Investir dans des initiatives d'éducation et de sensibilisation pour aider le personnel et la clientèle à s'inscrire et à exercer leur droit de vote.

**Accès et recrutement :** Atteindre et conserver une représentation diversifiée dans notre réservoir de talents et nos programmes pour personnes débutantes, y compris la création de nouveaux réservoirs pour augmenter la représentation des personnes noires.

## ENTREPRISE DE PREMIER PLAN EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION



En raison de nos progrès, Gap Inc. s'est classée au 2<sup>e</sup> rang de l'indice FTSE sur la diversité et l'inclusion. Comme pour chaque victoire en faveur de l'inclusion, qu'elle soit petite ou grande, nous acceptons cet honneur tout en étant conscients que nous avons encore du travail à faire pour que nos équipes, notre clientèle et nos communautés se sentent vues et entendues. Heureusement, des moments comme celui-ci confirment que nous allons dans la bonne direction.

## IMPACT

De nos jours, l'inclusion est essentielle à la réussite d'une entreprise. Parmi les effets d'un milieu de travail inclusif, on compte l'amélioration de la collaboration, de l'innovation, du recrutement, de la satisfaction de la clientèle ainsi que de la satisfaction, de l'engagement et de la rétention du personnel<sup>83</sup>. Cela aide le personnel à rester motivé au travail tout en permettant aux entreprises d'atteindre leurs objectifs stratégiques à long terme. Les recherches ont montré que la diversité en milieu de travail est également liée à une plus grande rentabilité pour les entreprises<sup>84</sup>.

## PROGRÈS EN 2023

### NOTRE PERSONNEL – LES EMPLOYÉ(E)S

#### Développer des capacités inclusives

En 2023, nous avons mis l'accent sur le développement de capacités communes à tous les membres de la direction. La série d'encadrement en matière de leadership inclusif, animée par notre partenaire de longue date, Amber Cabral, était notre nouvelle stratégie de formation visant à responsabiliser les cadres supérieurs au moyen de séances axées sur des sujets tels que la collaboration dans l'action, le développement d'un sentiment d'appartenance, l'atténuation des préjugés et la prise de décisions inclusive.

De plus, nous avons créé une formation sur l'embauche inclusive en partenariat avec les équipes d'attraction des talents pour atténuer efficacement les préjugés et toute forme de discrimination dans le processus de recrutement. Celle-ci établit des processus uniformes qui évaluent correctement le large éventail de qualités et de points de vue qu'apportent les candidats à notre organisation.

Nous nous efforçons de tenir les gestionnaires tout aussi responsables de favoriser l'appartenance dans l'ensemble de l'organisation. Même si ce processus a commencé à un niveau supérieur, nous intégrons cette approche dans toutes les fonctions de l'entreprise en l'accompagnant d'une formation appropriée.

#### Écosystème Égalité et appartenance pour le personnel

Depuis la création de notre premier groupe Égalité et appartenance (EBG) il y a plus de 15 ans, notre priorité est de favoriser une culture inclusive dans laquelle les membres du personnel ressentent un profond sentiment d'appartenance et de communauté. L'écosystème de notre personnel, qui comprend maintenant à la fois nos EBG et le Color Proud Council (CPC), vise à favoriser l'unité, la coopération et la collaboration au sein de notre vaste main-d'œuvre.

Nos EBG jouent un rôle essentiel dans la réalisation de notre engagement « Créer pour tous, avec tous ». Nous continuons d'investir dans l'évolution et la croissance de ces groupes afin de développer notre communauté d'alliés, de cultiver une expérience enrichissante pour le personnel et d'amplifier les diverses perspectives afin de choisir des pratiques commerciales et de prendre des décisions de façon plus éclairée. Nous avons actuellement sept EBG : **API@Gap Inc.**, **BLACK@Gap Inc.**, **HOLA@Gap Inc.**, **PARENTS@Gap Inc.**, **PRIDE@Gap Inc.**, **VETERANS@Gap Inc.** et **WOMEN@Gap Inc.** Parmi les travaux que nos EBG ont accomplis en 2023, on compte :

- **API@Gap Inc.** s'est associée à HOLA@Gap Inc. pour organiser une collecte de dons auprès des membres du personnel, dont tous les profits ont été versés au fonds Selva afin de soutenir les personnes touchées par les ravages causés par les feux de forêt à Maui.

- **HOLA@Gap Inc.** a mis sur pied un programme de mentorat avec le personnel de nos centres de distribution pour soutenir les personnes réfugiées hispanophones, dans le cadre de notre engagement avec Tent Partnership for Refugees.
- **PRIDE@Gap Inc.** a travaillé à la création d'une capsule unisexe pour Old Navy et a célébré le retour des Divas en denim à l'occasion d'une performance virtuelle de drag à notre siège social de San Francisco.

Le CPC (comité Colour Proud) vise à améliorer les résultats en intégrant des stratégies de diversité et d'inclusion qui ont un effet à la fois sur les produits et sur l'expérience en magasin. Le comité se concentre sur tous les aspects de la diversité, y compris, mais sans s'y limiter, le genre, la race, l'appartenance ethnique, la silhouette, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion et les handicaps.

#### Sommet des leaders émergents de la Fondation NRF (National Retail Foundation)

Afin d'appuyer l'importance que nous accordons au perfectionnement et à la mobilité des talents noirs et latinos, nous avons invité les praticiens et les marchands membres de la diversité de toutes nos marques à participer au premier Sommet des leaders émergents de la Fondation NRF. Destiné aux jeunes personnes professionnelles de couleur, l'événement a permis à nos équipes de voir et d'entendre les plus grands leaders de l'industrie de la vente au détail et d'avoir accès à leurs points de vue exclusifs, à un développement professionnel et à leur soutien pour devenir de futurs leaders plus compétents. De plus, l'investissement du sommet dans les jeunes personnes professionnelles de couleur aide la communauté des détaillants à développer une main-d'œuvre plus diversifiée et inclusive.

## MOIS DU PATRIMOINE ET ACTIVITÉS CULTURELLES

Les mois du patrimoine et des activités culturelles sont des initiatives stratégiques qui mettent l'accent sur le sentiment d'importance et favorisent une culture d'appartenance en milieu de travail. Ils offrent une plateforme d'exploration culturelle qui mobilise le personnel et donne aux responsables les moyens d'adopter des comportements inclusifs et d'établir des relations de soutien mutuel, contribuant ainsi à faire prospérer l'entreprise. Nous nous concentrons sur ces mois axés sur les communautés qui ont le plus d'occasions d'avoir un impact sur le personnel et la clientèle : **février** – Mois de l'histoire des Noirs; **mars** – Mois de l'histoire des femmes; **mai** – Mois du patrimoine asiatique et des îles du Pacifique (API); **juin** – Mois de la Fierté et **septembre/octobre** – Mois du patrimoine latino-américain.



Voici deux façons dont nous avons célébré nos collectivités dans le cadre des activités pour les mois du patrimoine :

#### Mois du patrimoine latino-américain

Nous avons organisé plusieurs événements pendant le Mois du patrimoine latino-américain, notamment :

- Une diffusion Honorer et célébrer la diversité des identités latino-américaines chez Gap Inc., au cours de laquelle nous avons eu des conversations franches au sujet de la diaspora latinx, tout en soulignant la riche diversité culturelle de la communauté.
- HOLA@Gap, notre groupes d'égalité et d'appartenance latino-américain, a organisé une célébration virtuelle pour les membres au cours de laquelle nous avons présenté diverses histoires latino-méricaines de notre personnel.
- Notre deuxième Tardeada annuel (ou « rassemblement de l'après-midi »), organisé par Old Navy lors d'une réunion spéciale des dirigeants des magasins de la marque à San Francisco. L'événement a rendu hommage à la communauté latino-américaine à travers la musique, l'art et la gastronomie.

#### Fierté

Pour Gap Inc., entreprise de détail installée à San Francisco ayant commencé à défendre les droits des personnes LGBTQ+ des décennies avant la plupart des autres entreprises, la Fierté est une période spéciale de l'année. Nous avons organisé une diffusion spéciale, « Inclusion au-delà du drapeau », au cours de laquelle nous avons examiné en détail le cheminement de l'inclusion au sein de l'entreprise. Les membres des équipes de notre entreprise ont manifesté leur soutien à la Fierté sur les réseaux sociaux.

83 [Business Leadership Today](#) (en anglais seulement)

84 [McKinsey & Company](#)

## NOS MARQUES – FIDÉLISATION DE LA CLIENTÈLE

### Old Navy

En 2011, Old Navy a lancé sa première collection de la Fierté avec un assortiment de t-shirts à imprimé. Depuis, les collections de la Fierté de la marque se sont étendues à plusieurs catégories. Cette année, l'équipe de création a réinventé son approche de la Fierté en formant une équipe Old Navy des produits de la Fierté, l'équipe Pride Proud (PPT). Pour bâtir la PPT, on a nommé des personnes qui reflètent la communauté LGBTQ+. Elles ont travaillé à l'élaboration de sept piliers clés qui ont guidé la collection Fierté 2023 dans un esprit d'inclusivité axé sur la diversité de notre clientèle : histoire, résilience, communauté, évolution, absence de complexe, expression de soi et humanité. L'assortiment final a remis en question le statu quo, avec des modèles non binaires offerts à l'ensemble de la clientèle.



Mark Breitbard, président et chef de la direction de Gap, Sharon Bowen, présidente de la Bourse de New York et Ouigi Theodore, fondateur et directeur artistique de The Brooklyn Circus célèbrant la collaboration de Gap avec The Brooklyn Circus

### Gap

En 2023, Gap a accru son effet sur la clientèle grâce à un certain nombre de lancements de produits et d'activations de la clientèle. L'un des lancements a été celui de la collaboration printanière avec The Brooklyn Circus, une marque de vêtements pour homme qui s'inspire de l'histoire.

La collection inspirée des étudiants comprenait une gamme de produits mettant en vedette le meilleur des deux marques (y compris des chandails en coton ouaté et des vestes à logo). La campagne présente un éventail d'artistes et d'icônes culturelles au sein de la communauté de The Brooklyn Circus, dont le regretté Stephen « tWitch » Boss, l'icône de la mode Bethann Hardison et l'actrice Indya Moore.

Dans le cadre de ce partenariat, les marques ont organisé des activations chez leur partenaire communautaire actuel **The Brotherhood Sister Sol** (BroSis) et ont même sonné la cloche de clôture de la Bourse de New York en l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs.

### Banana Republic

Pour célébrer le Mois de l'histoire des femmes, l'équipe des magasins Banana Republic a organisé un panel de leadership des femmes pendant la réunion de direction générale. Le panel, composé de responsables ayant commencé leurs carrières dans les magasins, a discuté de la façon dont elles ont tissé des toiles au sein de la marque afin de trouver le poste qui correspond le mieux à leurs points forts. Chaque panéliste a partagé son parcours de carrière et son enthousiasme pour la suite.

Banana Republic a également activé ses séries Amplifier les voix sur les réseaux sociaux pour attirer des personnes d'influence et qui changent la culture et qui s'alignent sur le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le Mois de l'API et la Fierté. Ces séries ont fait en sorte que les histoires partagées célèbrent des voix créatives et des voyageurs du monde entier.

### Athleta

En l'honneur du Mois de l'histoire des femmes et de la Journée internationale des femmes, Athleta a lancé le collectif **La force au féminin**, une communauté d'athlètes influentes comme Simone Biles. Athleta a fait un don de 175 000 \$ à la Women's Sports Foundation à partir du fonds The Power of She (La force au féminin), renforçant ainsi son engagement à soutenir l'égalité des femmes dans les sports et au-delà.

Athleta a également organisé une séance d'inclusion, dirigée par Amber Cabral, pendant Athleta Renew, une conférence de renforcement de l'esprit d'équipe axée sur le personnel. Les équipes ont été formées sur la façon de fournir de la rétroaction, de rester curieuses et d'encourager la redevabilité.



Monique Billings, Katie Zaferes, Heather O'Reilly et Natalie Coughlin, membres du collectif La force au féminin d'Athleta



Le Women's Summit Stage d'AFROTECH 2023 présenté par Gap Inc.

## NOTRE VOIX – LA COMMUNAUTÉ

### Lower Eastside Girls Club et ENVSNFest

Afin de soutenir la communauté latinx, Gap Inc. et la marque Gap ont poursuivi leur partenariat annuel avec le **Lower Eastside Girls Club** (LESGC) en faisant un don de 60 000 \$ pour stimuler la programmation sur place et l'engagement des jeunes personnes noires et latino-américaines tout au long de l'année.

Grâce à ce partenariat, Gap Inc. a participé cette année au ENVSFest 2023, une conférence de deux jours pour les femmes de couleur de la génération Z et de la génération Y. Pour enflammer l'avenir de la culture par le biais du perfectionnement professionnel et personnel, Gap Inc. a organisé un sprint d'activation en kiosque et de conception interactive qui a réuni les responsables de la marque et du secteur pour établir des liens avec la prochaine génération de PANDC créatives et les inspirer.

### AfroTech

Gap Inc. a envoyé des personnes déléguées à AfroTech 2023, la principale plateforme de technologie, d'investissement et de création de richesse pour la communauté noire. L'événement a accru le sentiment d'appartenance à la communauté participante et a soutenu son développement de carrière et son réseau professionnel. Gap Inc. a également dirigé un laboratoire d'apprentissage mettant en valeur les femmes dans le leadership de l'entreprise et a parrainé deux événements, la réception All Access et le Women's Summit Stage, ayant attiré un grand nombre de personnes et suscité l'intérêt des médias sociaux sur plusieurs canaux.

# COLLECTIVITÉ

Chez Gap Inc., nous accordons la priorité au personnel. Dans un marché de talents de plus en plus concurrentiel, nous cherchons à demeurer un employeur de choix grâce à nos efforts de développement et de rétention des talents. Nous favorisons l'équité en milieu de travail et offrons des possibilités de perfectionnement équitables, des avantages sociaux et un environnement qui favorise la santé, la sécurité et le bien-être.

## GARANTIR DES POSSIBILITÉS ÉGALES ET UN SALAIRE ÉGAL

Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances. Nous nous engageons à recruter, embaucher, former et promouvoir des personnes qualifiées de tous les milieux, quel que soit leur statut. Nous nous engageons aussi à créer un milieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute discrimination.

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

Notamment en 2023, Gap Inc. Legal a obtenu la certification « **Mansfield Plus** », une désignation réservée aux services juridiques qui mesurent les résultats de leurs processus d'inclusion. L'attestation confirme que Gap Inc. a atteint l'objectif d'au moins 50 % de représentation de ses avocats par des personnes s'identifiant à des groupes historiquement sous-représentés dans un certain nombre de postes de direction actuels.

Les données de nos conseils d'administration concernant la diversité sont disponibles dans l'[Annexe](#).

## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Nos programmes de formation et de développement professionnel permettent de rejoindre les personnes là où elles en sont dans leur cheminement professionnel. Elles comprennent notamment :

**La Retail Academy :** Une suite complète de programmes combinant des séances en salle de classe, des formations en rotation, des simulations commerciales et des cours sur la durabilité. Elle facilite l'intégration et le perfectionnement des nouveaux membres du personnel grâce à une formation fonctionnelle et technique offerte aux différentes équipes.

**Le programme de gestion en rotation (RMP) :** Aide les talents émergents et diversifiés à devenir les futurs responsables de l'entreprise dans diverses fonctions liées à la marque et aux produits, et offre notamment un cours d'introduction aux facteurs ESG. Il fournit également à Gap Inc. une réserve de talents diversifiés; les membres de la cohorte 2023 étaient composés à 54 % de personnes de couleur et à 82 % de femmes.

**Gap Tech Rotational Program (GRP) :** Un programme de 18 mois pour former de jeunes talents de manière approfondie et développer un groupe d'ingénieurs responsables qui adoptent le modèle DevSecOps visant à promouvoir les processus, la valeur et la rapidité. La cohorte 2023 était composée à 81 % de personnes de couleur et à 40 % de femmes.

**Year Up :** Une initiative visant à offrir aux jeunes adultes des possibilités de carrière et d'études supérieures en améliorant leurs compétences et en leur donnant les outils, les expériences et le soutien nécessaires pour réaliser leur plein potentiel.

**Le programme Field to HQ (du terrain au siège social) :** Offre aux membres du personnel en magasin la possibilité d'obtenir de postes de niveau débutant au siège social.

**Formation à l'inclusion et à l'équité :** Soutient le développement d'habitudes et de pratiques inclusives. Nous offrons des formations sur l'équité raciale et les préjugés inconscients, des ateliers d'intégration pour le personnel et les nouveaux responsables et des cours sur la conception inclusive.

**Formation sur les déclarations relatives aux produits durables :** Notre équipe de durabilité mondiale a mis au point, en 2022, une formation virtuelle sur les déclarations relatives aux produits, qui a été suivie par plus de 1200 personnes. À partir de 2023, nos sessions d'intégration des nouveaux membres du personnel à l'échelle de l'entreprise ont également traité de sujets liés au développement durable.

## RENDEMENT ET SATISFACTION DU PERSONNEL

Nous utilisons notre système GPS (Set Goals (Fixer des objectifs), Talk Performance (Discussion sur le rendement), Reward Success (Récompenser la réussite) pour nous

assurer que tout le personnel soit soumis à une rétroaction trimestrielle, ce qui comprend l'évaluation de rendement annuelle. Le cycle GPS se fait en trois étapes : D'abord, l'établissement d'objectifs, puis, les discussions sur le rendement et enfin, une évaluation afin de déterminer les récompenses annuelles de chaque membre du personnel. Notre régime de primes permet aux gestionnaires de tenir compte des réalisations individuelles, y compris l'atteinte des objectifs ESG, lorsqu'ils déterminent les primes finales attribuées.

Nous utilisons des sondages Pulse pour recueillir les impressions des membres du personnel, travaillant au siège social et à la haute direction des magasins chaque fois, dans le but d'obtenir la participation de tous les membres du personnel à l'échelle mondiale, une fois par an.

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

Nos incitatifs financiers et nos avantages en matière de santé, de bien-être et de congé aident les membres de notre personnel à tirer le meilleur parti de leur vie professionnelle et personnelle. Nous visons à moderniser notre stratégie en matière d'avantages sociaux, en offrant des avantages sociaux pertinents pour mieux attirer et retenir les talents. Nous cherchons également à éliminer les obstacles involontaires et à être inclusifs de tous les membres de notre personnel, qu'ils travaillent à temps plein ou partiel.

# 72 %

du personnel qui a participé à notre sondage en 2023 a manifesté sa satisfaction en répondant « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à l'énoncé « J'ai l'intention de rester dans cette entreprise pendant au moins les 12 prochains mois. »

## BIEN-ÊTRE FINANCIER

**Régime de retraite 401(k) GapShare :** Nous aidons notre personnel à se construire une sécurité financière avec des contributions équivalentes de l'entreprise jusqu'à concurrence de 4 % du salaire de base, avec une contribution automatique de 100 % s'il travaille à temps plein ou si le nombre d'heures de service minimum est atteint. Pour les personnes qui travaillent à temps partiel ou qui respectent les heures de service minimales, nous offrons la possibilité de cotiser dès le premier jour d'emploi.

**Régime d'actionariat des employé(e)s (RAE) :** Nous permettons à tout membre du personnel d'acheter des actions de Gap Inc. avec une remise de 15 % tous les trimestres.

## PERSONNEL – SUITE

**Programme de rabais accordé aux employé(e)s :** Nous offrons à tous les membres du personnel admissibles jusqu'à 50 % de rabais sur la marchandise à prix courant en magasin.

**Formation :** Nous offrons des options de remboursement des frais de scolarité et des études supérieures sans frais de scolarité au personnel à temps plein ainsi que des ressources de refinancement des prêts étudiants à tous les membres du personnel. Tous les membres du personnel ont accès à des cours et à des programmes menant à un diplôme à prix réduit.

**Primes de transport quotidien :** Ce programme géré par WageWorks permet à notre personnel d'économiser sur les frais de transport admissibles grâce à des retenues salariales automatiques avant impôt.

**Plateforme numérique de conseils financiers Ayco :** Permet au personnel à temps plein ou partiel d'évaluer sa santé financière et de prendre le plein contrôle de ses finances.

**Protection contre les risques financiers :** Nous offrons à tous les membres de notre personnel à temps plein une assurance-vie et une assurance-invalidité payées par l'entreprise. Le personnel à temps partiel et saisonnier peut obtenir une assurance-vie gratuite et souscrire une protection supplémentaire par l'intermédiaire d'Avibra.

**Plan de services juridiques :** Notre personnel à temps plein peut payer des honoraires symboliques par retenue sur le salaire pour bénéficier d'un accès illimité à un réseau d'avocats pour des conseils juridiques. Certaines personnes travaillant à temps partiel ont accès à des services de soutien juridique par l'entremise d'Avibra.

### SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Nous offrons à notre personnel à temps plein une couverture médicale, dentaire et visuelle complète. Le personnel à temps partiel a accès à Stride Health, qui fournit des conseils permettant d'obtenir une couverture des soins de santé. Le personnel des États-Unis a aussi accès à des séances gratuites de thérapie par l'intermédiaire de notre programme de soins de santé mentale Lyra et de notre programme d'aide aux employé(e)s (EAP).

Nous offrons une plateforme éducative sur la fertilité et la planification familiale à tout le personnel par le biais de FertilityIQ. Les personnes inscrites à notre régime d'assurance-maladie ont également accès à des soins médicaux de pointe en matière de fertilité.

Old Navy a récemment lancé un partenariat d'un an avec Thrive Global, une entreprise de technologie de changement des comportements visant à aider les gens à développer leur bien-être et leur résilience mentale.

### CONGÉS ET HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

**Congés rémunérés (PTO) :** Nous accordons au personnel à temps plein des jours de congés payés, dont le nombre augmente avec l'ancienneté, notamment les congés de maladie et les jours fériés personnels, jusqu'à concurrence de 30 jours. Le personnel de la direction et de niveau supérieur reçoit des congés rémunérés « selon leurs besoins ».

**Congé parental :** Le personnel des États-Unis a droit à un congé parental payé de 12 semaines<sup>85</sup>. Ce service est offert au personnel à temps plein après six mois de service et au personnel à temps partiel ayant travaillé au moins 24 heures par semaine pendant les six mois précédant le congé parental. Ce congé s'ajoute au congé de maternité.

**Aide à l'adoption et soutien à la maternité de substitution :** Gap Inc. propose à son personnel à temps plein un plan de remboursement des frais d'adoption ou de maternité de substitution. Ce plan prévoit une aide financière pour soutenir les coûts élevés des adoptions publiques, privées ou internationales d'enfants de moins de 18 ans ou de fondation d'une famille par l'intermédiaire d'une mère porteuse.

**Départ/retour progressif :** Le personnel admissible peut réduire temporairement ses heures de travail avant, pendant ou après un congé ou une absence pour raison parentale ou familiale.

**Assistance en matière de services de soins :** Le personnel à temps plein et à temps partiel aux États-Unis a accès en ligne à des ressources en matière de soins aux enfants, aux personnes âgées et aux animaux de compagnie et bénéficie d'un service de garde d'appoint et d'un accès prioritaire aux garderies du pays. Nous facilitons l'accès aux prestataires de soins pour notre personnel et leurs familles par l'intermédiaire de Bright Horizon et leur offrons la possibilité d'ouvrir un compte de gestion santé (FSA) pour les personnes à charge (de jour) afin d'économiser des revenus exonérés d'impôt pour payer les frais concernant les enfants ou les adultes à charge.

**Horaires et salaires :** Nous offrons des salaires concurrentiels qui reflètent le coût de la main-d'œuvre de chaque marché local et nous nous conformons à toutes les lois sur la transparence salariale, qui exigent l'affichage ou la divulgation des échelles salariales et des avantages sociaux au personnel. Nous comparons et ajustons les échelles salariales chaque année pour assurer la compétitivité et avons établi un modèle pour vérifier l'équité salariale en interne, en validant nos résultats périodiquement par l'intermédiaire d'un consultant externe. Nous avons pris des mesures pour améliorer nos pratiques en matière d'horaires, notamment en éliminant les horaires de garde et en communiquant les horaires au personnel au moins 10 à 14 jours d'avance.

En savoir plus :  
> [Avantages sociaux de Gap Inc.](#)

### SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Nous exerçons nos activités conformément aux normes nationales et étatiques de l'OSHA et nous nous engageons à mettre en œuvre des contrôles techniques rigoureux et à prévenir et traiter rapidement les blessures en utilisant une approche intégrée :

**Prévention, sensibilisation et analyse des danger :** Nous intégrons des critères de sécurité dans la conception et l'aménagement de nos magasins et entrepôts, ainsi que dans les contrats, au besoin, pour limiter les risques et les responsabilités associés aux services et aux projets des fournisseurs et des sous-traitants. Nous formons notre personnel aux pratiques de travail sécuritaires grâce à des programmes de formation en cours d'emploi qui sont alignés sur les normes de l'industrie et de la SST.

**Évaluations et vérifications :** Les équipes internes de Gap Inc. chargées de la sécurité et des réclamations analysent les risques et collaborent avec les responsables de l'exploitation pour adapter les pratiques commerciales aux nouvelles tendances en matière d'incidents. Notre service de vérification interne indépendant effectue des examens de nos centres de distribution et de nos magasins dans le monde entier afin d'évaluer la conformité aux procédures et de demander de la rétroaction à nos partenaires commerciaux. Nous faisons également appel à des sociétés tierces indépendantes pour réaliser des vérifications opérationnelles et des sondages dans nos centres de distribution, nos bureaux et nos centres de données.

**Intervention en cas d'incident et surveillance :** Les responsables et le personnel associé ont la responsabilité de suivre nos processus d'enquête et de signalement à la suite d'un incident. Toutes les informations communiquées sont analysées de manière centralisée afin d'évaluer les risques et d'élaborer des mesures préventives. L'équipe de vérification de la conformité des magasins fournit des mises à jour trimestrielles au comité de la vérification et des finances du conseil d'administration.



<sup>85</sup> Six semaines rémunérées à 100 % du salaire et six semaines rémunérées à 50 % du salaire.

# ENGAGEMENT DU PERSONNEL ET DONS DE L'ENTREPRISE

Par le biais de l'engagement du personnel, des dons jumelés, du bénévolat, des dons en nature et des partenaires stratégiques importants, nous tirons parti de nos forces pour avoir un effet positif sur notre personnel, nos communautés et nos partenaires.

## ENGAGEMENT DU PERSONNEL

Avec de nombreuses occasions de s'engager, d'apprendre et de tisser des liens avec leur communauté locale, les membres du personnel contribuent à des causes sociales et environnementales importantes pour eux et pour notre entreprise. Par le biais d'activités menées par l'entreprise, la marque et le personnel, nous visons à apporter des changements positifs dans les communautés du monde.

## STRATÉGIE

Nous encourageons l'engagement du personnel par le biais de plusieurs initiatives :

### Programme des responsables communautaires :

Qu'il s'agisse d'initiatives à l'échelle de l'entreprise ou de collaboration avec des organismes locaux, les responsables communautaires unissent leurs équipes et mettent à profit les talents et les compétences des membres du personnel pour maximiser l'engagement et les répercussions.

**Bénévolat Take Five :** Les membres de notre personnel salarié peuvent soutenir les causes qui leur tiennent à cœur en prenant cinq heures par mois pour faire du bénévolat.

**Bourse d'équipes de magasin :** Lorsque l'équipe d'un magasin ou d'un centre de distribution effectue un bloc de 25 heures de bénévolat pour soutenir un organisme admissible, elle peut demander une bourse de 250 \$ pour cet organisme communautaire.

**Money for Time (de l'argent pour votre temps) :** Pour chaque tranche de 15 heures qu'un membre du personnel travaille bénévolement pour un organisme sans but lucratif admissible au cours d'une année civile, nous faisons un don de 150 \$ à l'organisme.

## IMPACT

Ces initiatives permettent au personnel de créer des liens avec les communautés et de soutenir les causes qui lui tiennent à cœur, ce qui amplifie les répercussions positives, crée un objectif commun et améliore le bien-être du personnel<sup>86</sup>.

Les membres du personnel qui s'impliquent activement dans nos initiatives communautaires ont tendance à rester plus longtemps chez Gap Inc., avec un taux de roulement du personnel moyen de 33 %, comparativement à 126 % pour les non-bénévoles<sup>87</sup>. De plus, on remarque un cheminement de carrière plus fructueux, y compris un plus grand nombre de promotions chez le personnel bénévole des magasins et du siège social.

## PROGRÈS EN 2023

**La Marche pour l'eau :** Chaque mois de mars, à l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, notre personnel participe à une marche de 1,2 mile pour sensibiliser le public aux défis auxquels les femmes sont confrontées en matière d'accès à l'eau dans le monde. En 2023, quelque 11 500 membres du personnel y ont participé dans 11 pays, ce qui représente une augmentation de 45 % par rapport à 2022. Une fois de plus, nous avons atteint notre montant maximal en faisant un don de 12 000 \$ à WaterAid.

**Jour de la Terre :** En ce Jour de la Terre, nous avons encouragé tout notre personnel à adopter un mode de vie plus durable grâce à des webinaires éducatifs et des séances pratiques. Gap Inc. s'est associée à thredUP® dans le cadre des initiatives du mois B Corp. chez Athleta pour enseigner au personnel comment notre entreprise peut servir à faire le bien.

**Journée mondiale des réfugiés :** Nous avons établi un partenariat avec Welcome.US pour offrir au personnel des possibilités de faire des dons et du bénévolat afin d'aider les demandeurs d'asile afghans à remplir leur demande pour prolonger temporairement leur séjour aux États-Unis.

**Le Rallye de l'action bénévole et le Jour de service Doris Fisher :** Chaque année, nous rendons hommage à notre cofondatrice, Doris Fisher à travers le Rallye de l'action bénévole. Plus de 13 000 membres du personnel dans huit pays ont fait plus de 44 000 heures de bénévolat dans leurs communautés et ont obtenu plus de 36 000 \$ de bourses.

**Gap Inc. Gives :** Dans le cadre de notre tradition annuelle visant à redonner à nos communautés pendant la période des Fêtes, les équipes s'associent à un organisme local pour offrir des cadeaux ou des articles essentiels à ceux qui en ont besoin. De plus, pour chaque bloc de 10 heures de bénévolat qu'effectue une équipe pour soutenir Gap Inc. Gives, nous donnons 100 \$ à l'organisme communautaire bénéficiaire. En 2023, Gap Inc. Gives a soutenu 200 familles et offert plus de 184 000 \$ en subventions.

**Journée d'appréciation des responsables communautaires :** Nous avons demandé à nos responsables communautaires de choisir parmi trois organismes à but non lucratif partageant nos piliers du développement durable, auxquels Gap Inc. fera un don de 25 \$. Cette année, nous avons offert un total de 12 600 \$ en dons aux trois organismes de bienfaisance.



## HISTOIRE

### DONNER DU TEMPS ET CRÉER DES RÉPERCUSSIONS POSITIVES

En tant que directrice de district chez Old Navy, Robin Seifert a mobilisé son équipe pendant le Rallye de l'action bénévole pour soutenir un organisme local, Stepping Stones, qui offre des services de jour pour adultes aux personnes handicapées de la région.

« *Je suis reconnaissante de travailler pour une organisation qui accorde la priorité à la générosité et de diriger une équipe qui rend les choses si amusantes!* »

**Robin Seifert**, directrice de district chez Old Navy

<sup>86</sup> McKinsey & Company

<sup>87</sup> Ces constatations sont fondées sur les données d'engagement de l'exercice fiscal 2022 et sont représentatives d'une corrélation, pas nécessairement d'une causalité.

# ENGAGEMENT DU PERSONNEL ET DONS DE L'ENTREPRISE – SUITE

## DONS D'ENTREPRISE

La lutte contre les problèmes sociaux à grande échelle repose sur la collaboration entre les secteurs public et privé. C'est en combinant des ressources et des investissements dans des initiatives que nous pouvons créer des changements significatifs.

### STRATÉGIE

Nos dons d'entreprise reposent sur des partenariats stratégiques, l'engagement du personnel et les dons en nature :

**Les partenariats stratégiques** encouragent les changements au niveau du système dans les piliers de la durabilité de Gap Inc. : renforcer l'autonomie des femmes, créer les possibilités et enrichir les communautés.

**L'engagement du personnel** augmente notre impact par le biais de dons jumelés, d'investissements et de partenariats, notre programme d'engagement du personnel représentant le plus gros don de nos initiatives et l'effet le plus important dans nos communautés locales.

**Les dons en nature** soutiennent nos objectifs de circularité et maximisent la valeur de nos produits. Nous faisons don de nos stocks excédentaires là où le besoin s'en fait sentir dans le monde.

Nous offrons également plusieurs méthodes standards de don :

**Dons jumelés :** Nous versons un montant égal à la contribution des membres du personnel jusqu'à concurrence de 1 000 \$ pour les personnes à temps partiel et de 15 000 \$ pour celles à temps plein.

**Subventions du conseil d'administration :** Nous contribuons au financement des organismes à but non lucratif admissibles lorsque nos responsables du personnel siègent sur le conseil d'administration, dans les limites suivantes qui vont de 1 000 \$ pour les directeurs régionaux à 10 000 \$ pour les vice-présidents principaux et les niveaux supérieurs.

## INTERVENTION EN CAS DE CATASTROPHE ET SELVAGE FUND (FONDS LISIÈRE) –

Dans le cadre du Selvage Fund, notre fonds de secours en cas de catastrophe créé pour aider le personnel de Gap Inc. en cas de besoin, en 2023, nous avons distribué 61 500 \$ au personnel pour venir en aide aux victimes des incendies de forêt à Maui et des ouragans Fiona et Idalia.

Indicateur	Exercice 2023 <sup>88</sup>
% du personnel ayant fait du bénévolat	45%
Nombre d'heures de bénévolat	258 000
Unités de dons en nature	1 700 000
Valeur des dons en nature	22 000 000 \$
Valeur des dons en espèces de Gap Inc.	3 200 000 \$
Valeur totale des dons de la Fondation Gap	880 000 \$



<sup>88</sup> Les données des années précédentes sur l'engagement du personnel ont été calculées en fonction de l'année civile. À partir de 2023, nous utilisons les données de l'année financière.



# GOUVERNANCE

Une gouvernance d'entreprise efficace assure l'équilibre entre les besoins et les préoccupations des divers collègues intervenants dans l'intérêt de la planète et de nos communautés, tout en visant à garantir que nous exerçons nos activités avec intégrité et dans le respect des lois et règlements applicables.

**NOS SUJETS IMPORTANTS :** Transparence et responsabilité | Intégrité des affaires | Gestion des volumes de production | Marketing responsable et engagement des consommateurs | Confidentialité des données et cybersécurité

# SUPERVISION DES FACTEURS ESG

En ce qui concerne nos activités commerciales, nous nous tenons responsables des questions environnementales et sociales grâce à notre solide structure de gouvernance. Nos actions sont supervisées par le conseil d'administration, les comités du conseil d'administration, la direction du service juridique et conformité, la personne responsable de la chaîne d'approvisionnement et de la transformation, la personne responsable des ressources humaines et d'autres hauts dirigeants de l'entreprise.

## DÉFI ET IMPACT

Notre portée opérationnelle peut avoir des effets à grande échelle. Pour être des gestionnaires environnementaux et sociaux, nous devons surveiller attentivement toutes les activités de l'entreprise. Une gouvernance efficace permet de soutenir nos projets de développement durable dans l'ensemble de l'entreprise, de créer de la valeur à long terme pour tous nos collègues intervenants et de donner à notre entreprise les moyens de prospérer pour les générations à venir.

## STRATÉGIE

Nous avons une approche de gestion claire pour toutes nos activités sociales et environnementales.

**Intégration de l'entreprise :** L'équipe de durabilité mondiale fait partie de la chaîne d'approvisionnement et du service de la transformation de Gap Inc. Cette équipe s'efforce de maximiser la collaboration interservices afin de répondre aux exigences actuelles et futures des consommateurs et de l'industrie. Par exemple, nous intégrons nos objectifs de développement durable dans nos fonctions commerciales génératrices de revenus en faisant appel aux équipes des produits et du marketing de nos marques Ensemble, les équipes peuvent surveiller plus efficacement la conversion des fibres vers davantage de sources durables, permettre la

mise en œuvre de P.A.C.E./RISE dans les usines et vérifier les déclarations de durabilité des produits. Les équipes chargées de la durabilité mondiale et des rapports sur les facteurs ESG collaborent fréquemment avec des responsables de l'Égalité et de l'Appartenance, des ressources humaines, de la stratégie de la chaîne d'approvisionnement, des affaires gouvernementales, du service juridique et de la Fondation Gap au sein de Gap Inc. Pour une intégration à long terme, nous prenons également en compte les risques financiers et les opportunités liés à nos initiatives environnementales et sociales dans le cadre des processus de planification stratégique et de gestion des risques.

**Structure de supervision :** Chacun de nos trois comités du conseil d'administration (gouvernance et durabilité; rémunération et gestion; et vérification et finances) supervise des sujets liés aux facteurs ESG. La direction de la chaîne d'approvisionnement et de la transformation, la direction du service juridique et de la conformité et d'autres hauts dirigeants informent régulièrement le conseil d'administration et ses comités sur les sujets et les développements liés aux facteurs ESG.

**Objectifs et mesure des progrès :** Nous avons fixé des objectifs ambitieux et des cibles intermédiaires pour ce qui est des enjeux environnementaux et sociaux d'ici 2050. Notre équipe chargée des rapports sur les facteurs ESG surveille les indicateurs de rendement clés de Gap Inc. et de ses marques pour confirmer que le travail est en bonne voie et fournit des mises à jour aux fonctions administratives tous les trimestres ou tous les ans. Nous produisons des rapports transparents, conformément au Science Based Targets Network (SBTN), à la Global Reporting Initiative (GRI), au Sustainability Accounting Standards Board (SASB), aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Objectifs de développement durable (ODD), à l'Accord de Paris sur les changements climatiques et à la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

**Partenariats :** Nous encourageons davantage de solutions durables à l'échelle de l'industrie et une plus grande égalité en nous associant à des organisations locales et internationales. Les partenariats sont essentiels pour étendre l'impact à l'ensemble de notre entreprise, de notre industrie et au-delà.

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



# GESTION DES RISQUES

Chaque année, nous identifions et évaluons les risques existants et émergents qui pourraient avoir la plus grande incidence potentielle sur les activités de l'entreprise ou sur sa capacité à atteindre ses objectifs.

## DÉFI ET IMPACT

Des risques non atténués peuvent constituer une menace financière, juridique et de réputation pour l'entreprise.

Grâce à une gestion efficace des risques, nous pouvons minimiser les effets négatifs et optimiser les effets positifs potentiels, garantissant ainsi notre résilience et notre capacité à répondre aux attentes des collègues intervenants.

## STRATÉGIE

**Niveau de l'entreprise :** Le comité des risques, qui comprend actuellement l'ensemble de l'équipe de la haute direction, supervise l'évaluation annuelle de la gestion des risques de l'entreprise, menée par notre équipe de vérification interne. Les résultats de l'évaluation de la gestion des risques de l'entreprise sont présentés au conseil d'administration pour faciliter la discussion sur les domaines à risque élevé et servir de fondement au plan annuel de vérification interne, aux efforts de la direction pour surveiller et atténuer les risques et à la supervision permanente du conseil d'administration. Le comité de gestion des risques se réunit tous les trimestres pour passer en revue les plans d'atténuation et les progrès en ce qui concerne la gestion des risques de l'entreprise, ainsi que certains risques, certaines dépendances envers des tiers et certains événements à risque élevé. L'entreprise a également un comité directeur des risques comprenant actuellement un sous-ensemble de l'équipe de la haute direction, qui se réunit une fois par mois et établit l'ordre du jour des réunions du comité des risques. Tous les trimestres, notre dirigeant principal de la vérification informe le comité de vérification et des finances du plan de vérification interne et de tout changement apporté au profil de risques de l'entreprise.

Les risques liés au climat et à la durabilité sont pris en compte dans le cadre du processus d'évaluation de la gestion des risques de l'entreprise. Le conseil d'administration et les hauts dirigeants de l'entreprise surveillent les risques et les opportunités liés au climat et à la durabilité.

**Niveau des actifs matériels :** L'équipe de continuité des activités (BC) analyse, hiérarchise et aide à atténuer les risques résultant des conditions météorologiques extrêmes, des catastrophes naturelles et d'autres événements externes, afin de protéger les sites de l'entreprise. L'équipe de la continuité des activités (BC) utilise des modèles prédictifs et réels provenant d'organismes nationaux et internationaux, comme l'Agence américaine d'observation océanique et atmosphérique (NOAA) aux États-Unis, pour suivre les répercussions potentielles et réelles. L'équipe utilise ces renseignements pour déterminer le risque lié à l'événement et à l'entreprise, ainsi que le risque résiduel qui subsiste après l'élaboration des plans de préparation.

En 2022, nous avons réalisé notre première analyse de scénarios climatiques afin de comprendre les répercussions financières des risques et des opportunités liés au climat dans quatre scénarios différents de réchauffement à l'échelle planétaire (voir plus dans notre [réponse au CDP sur le climat](#)). En 2023, nous avons jeté les bases d'une deuxième analyse de scénarios climatiques en 2024 afin de mieux comprendre les répercussions des risques physiques aigus et chroniques liés aux changements climatiques.

Nous utilisons également le Water Risk Filter (filtre des risques liés à l'eau) du WWF pour évaluer notre approvisionnement en eau dans les régions en manque d'eau et nous avons concentré nos objectifs contextuels en matière d'eau sur ces régions. En 2023, nous avons également dressé une carte des sites exploités par l'entreprise par rapport à leur bassin hydrographique afin d'identifier des zones où réaliser des projets locaux.

Pour en savoir plus :

[> Pratiques commerciales responsables](#)

[> Action pour le climat](#)

[> Gestion des ressources hydriques : réduction et restitution](#)

## PROCESSUS DE GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

### LE COMITÉ DE LA VÉRIFICATION ET DES FINANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Supervise la gestion des risques de l'entreprise.



### LES CADRES SUPÉRIEURS ET LES VICE-PRÉSIDENT(E)S

Donnent leur avis sur les risques et les mesures d'atténuation par le biais d'un questionnaire en ligne ou d'une entrevue.



### LE COMITÉ DES RISQUES

Passes en revue les résultats, détermine les risques clés et les classe par ordre de priorité dans les domaines appropriés en fonction de l'exposition au risque et de la maturité de la mesure d'atténuation.



### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, LE CHEF DE LA DIRECTION ET L'ÉQUIPE DE LA HAUTE DIRECTION

Utilisent les résultats de l'évaluation de la gestion des risques de l'entreprise pour surveiller et atténuer les risques, mettre à jour les politiques et élaborer des plans de la continuité des activités, le cas échéant.



### ÉVALUATION DE LA GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE

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

# COLLÈGUES INTERVENANTS ET ENGAGEMENT POLITIQUE

L'engagement des collègues intervenants et l'établissement de partenariats avec des organisations spécialisées sont essentiels pour guider notre stratégie ESG et nos évaluations de matérialité, et pour aider à maximiser les répercussions positives de nos programmes.

## STRATÉGIE

Nous collaborons régulièrement avec un large éventail de collègues intervenants afin de comprendre les problèmes qui les affectent et qui touchent notre industrie et la société. La fréquence de notre engagement avec les collègues intervenants est fonction de leur lien avec nos activités, de notre capacité à avoir des répercussions et de l'importance du problème à résoudre. Ce dialogue nous aide à améliorer nos stratégies, à fixer des objectifs, à cibler nos actions et à intensifier les solutions à l'échelle de l'industrie.

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

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

Nos engagements auprès des collègues intervenants comprennent, mais ne sont pas limités aux éléments suivants :

### **Droits de la personne dans la chaîne d'approvisionnement :**

Nous nous engageons à faire respecter les droits du personnel de la chaîne d'approvisionnement, conformément aux Principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous communiquons activement et continuellement avec des organisations internationales des droits de la personne et du travail et nous attendons de nos partenaires, y compris les fournisseurs, qu'ils partagent nos valeurs. Notre équipe de **la durabilité des fournisseurs** recueille des informations dans 25 pays pour comprendre les pratiques d'emploi et les conditions de travail dans les usines. Nous évaluons nos fournisseurs de niveau 1 par le biais d'évaluations, de formations et de sondages, avec les commentaires des membres du personnel et de leurs représentants. Pour permettre une compréhension claire de notre politique et de nos pratiques pertinentes en matière de droits de la personne, nous fournissons des renseignements précis **dans 24 langues locales**. De plus, notre service de l'approvisionnement utilise une carte de pointage des fournisseurs pour mesurer leur rendement, notamment en ce qui concerne les questions liées à la main-d'œuvre et les enjeux sociaux et environnementaux.

**Communications avec le personnel :** Nous engageons régulièrement du personnel de la chaîne d'approvisionnement de niveau 1 par le biais d'entrevues avec des représentants du personnel pour en savoir plus sur les questions liées aux droits de la personne et développer ou améliorer nos programmes d'autonomisation des femmes.

**ONG et syndicats :** Nos équipes responsables de la durabilité des fournisseurs et des droits de la personne et du travail font régulièrement appel aux ONG et aux syndicats des pays où nous nous approvisionnons, en particulier lorsque des problèmes de main-d'œuvre sont identifiés dans les usines. Nos engagements auprès de groupes internationaux nous aident à améliorer davantage nos efforts en matière de droits de la personne et du travail.

**Initiatives de l'industrie :** Nous participons à des initiatives telles que le comité de responsabilité sociale de l'American Apparel & Footwear Association (AAFA) et le comité ESG de la Retail Industry Leaders Association (RILA), qui réunissent les marques pour intensifier et amplifier les efforts collectifs liés aux droits de la personne et aux répercussions sur l'environnement.

**Perception des consommateurs :** Au moins une fois par an, nous menons un sondage quantitatif en ligne de 10 minutes auprès de la clientèle de la communauté d'initiés de Gap Inc. Dans ce document, nous nous demandons comment les pratiques sociales et environnementales des marques de mode influencent l'état d'esprit de la clientèle et comment celle-ci perçoit la façon dont nos marques accomplissent ces engagements.

**Engagement politique :** Nous participons aux processus politiques et réglementaires sur les questions qui touchent les intérêts de notre entreprise et de la communauté, en travaillant de manière proactive pour mettre en œuvre nos stratégies par le biais des politiques publiques, du gouvernement et des plaidoyers législatifs – toujours en conformité avec nos valeurs, nos obligations légales et notre code de conduite et le code de conduite des fournisseurs. Nous ne prenons position que sur les mesures, les initiatives ou propositions de loi que si celles-ci ont un impact direct sur nos activités.

# COLLÈGUES INTERVENANTS ET ENGAGEMENT POLITIQUE – SUITE

## PROGRÈS EN 2023

### SOUTENIR LA RÉINSTALLATION DES PERSONNES RÉFUGIÉES

En avril 2023, la personne responsable du programme pour Générer des possibilités et des retombées sociales de Gap Inc. a participé à l'atelier Tent Partnership for Refugees Corporate Workshop, qui portait sur la façon dont les entreprises américaines peuvent mettre en place et mettre en œuvre des programmes efficaces d'embauche de personnes réfugiées. En plus des représentants du conseil des politiques intérieures de la Maison-Blanche, d'Amazon, de Chobani, de Hilton, de Pfizer, de Tyson Foods et d'Uniqlo, elle a participé à une table ronde sur l'intégration des personnes réfugiées et l'aide à la croissance de leurs communautés chez Gap Inc.

Le chef de la direction de Gap Inc., Richard Dickson, a assisté à une réunion organisée par le directeur de cabinet de la Maison-Blanche et le conseil des chefs de la direction de Welcome.US pour discuter de solutions collaboratives à la réinstallation des personnes réfugiées<sup>90</sup>. Pour appuyer l'embauche de personnes immigrantes et la réinstallation des personnes réfugiées, Gap Inc. s'est jointe à 60 entreprises et associations commerciales nationales pour envoyer une lettre au chef de la majorité Schumer, au chef démocrate Jeffries et au chef républicain McConnell, les exhortant à travailler ensemble pour faire avancer une solution législative permanente pour les Dreamers.

### SOUTIEN AUX POPULATIONS INCARCÉRÉES

Banana Republic a fait un don en nature de centaines de pantalons chino et kaki au département des affaires correctionnelles de l'État de New York pour venir en aide au programme Jails to Jobs du gouverneur Hochul. Cette initiative a permis de soutenir les personnes détenues à l'établissement correctionnel d'Edgecombe, dans l'État de New York, en leur fournissant des vêtements professionnels pour favoriser leurs accès à l'emploi.

Nous avons consulté l'équipe du développement économique du gouverneur Hochul à New York au sujet de notre programme ELL (personnes apprenant l'anglais) dans notre centre de distribution de Fishkill, dans l'État de New York et nous avons organisé une visite du directeur du développement économique régional pour lui présenter les avantages du programme pour les communautés environnantes.

### ALLIANCE G20 EMPOWER

Cette année, Sally Gilligan, directrice de la chaîne d'approvisionnement et de la transformation de Gap Inc., a été nommée par le Département d'État des États-Unis pour représenter le secteur privé américain à l'Alliance G20 EMPOWER. G20 EMPOWER vise à accélérer le leadership des femmes en réunissant des responsables d'entreprise et des gouvernements des pays du G20.

Notre chef de la durabilité mondiale et président de la Fondation Gap, Dan Fibiger, a pris la parole lors de la deuxième réunion du G20 EMPOWER en Inde, en mettant l'accent sur la façon dont Gap Inc. favorise le leadership à tous les niveaux. Il a parlé de notre programme P.A.C.E. et de notre cheminement pour devenir l'un des membres fondateurs de RISE.

### SOUTENIR LA DÉMOCRATIE ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DURABLES

La responsable de l'autonomisation des femmes et des droits de la personne de Gap Inc. a participé au Business & Democracy Forum dans le cadre du sommet pour la démocratie afin de souligner le rôle du secteur privé dans l'avancement de la démocratie à l'échelle mondiale, y compris par des engagements concrets dans quatre domaines (promotion des droits du travail, lutte contre la corruption, lutte contre l'utilisation abusive de la technologie et protection de l'espace communautaire).

Fibiger a également pris la parole lors de la réunion de la Banque mondiale au printemps 2023, participant à une table ronde intitulée « Incentivizing Inclusive and Sustainable Supply Chains (Encourager les chaînes d'approvisionnement inclusives et durables) ». Il y a parlé de nos programmes exclusifs qui nous aident non seulement à atteindre nos objectifs de développement durable, mais aussi à mieux protéger l'environnement, notre personnel et nos collectivités.



Le chef de la direction de Gap Inc., Richard Dickson, qui assiste à la réunion du directeur de cabinet de la Maison-Blanche et du conseil des chefs de la direction de Welcome.US

<sup>90</sup> Reuters

# ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DES AFFAIRES

Notre programme complet de conformité d'entreprise est conçu pour aider le personnel et le conseil d'administration à respecter les exigences légales en gérant l'entreprise de manière responsable, éthique et intègre.

## CODE DE CONDUITE AU TRAVAIL

Notre **code de conduite** (COBC) est le fondement de notre programme de conformité d'entreprise depuis 1998 et est géré par l'équipe Global Integrity depuis 2003. Il énonce les politiques, les valeurs et les principes auxquels tous les membres du personnel et de la direction de Gap Inc. doivent se conformer. Nous effectuons chaque année des évaluations du COBC de Gap Inc. sur différents marchés et différentes fonctions afin de comprendre l'impact du programme COBC.

Tous les membres du personnel du monde ont accès au COBC lorsqu'ils se joignent à l'entreprise et s'engagent par écrit à s'y conformer et ils doivent suivre une formation complète sur ce sujet. En fonction de là où ils se trouvent, de leur niveau et de leur rôle, les membres du personnel sont tenus de suivre une formation supplémentaire sur des questions telles que le harcèlement sexuel, la non-discrimination zéro c'est zéro, le respect des horaires de travail et des salaires, les mesures d'adaptation au lieu de travail, la lutte contre la corruption et la confidentialité et la sécurité des données.

Il est recommandé au personnel de communiquer ses préoccupations à la direction, à un supérieur hiérarchique, aux ressources humaines locales ou à notre équipe Global Integrity. Notre **ligne d'assistance du code de conduite confidentielle, ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7** est gérée par un fournisseur tiers indépendant et est accessible gratuitement à toute personne qui fait affaire avec Gap Inc. ou qui est concernée par l'entreprise.

Notre système de signalement en ligne et nos équipes d'enquête recueillent, examinent et traitent les plaintes qui sont ensuite passées en revue par nos équipes de Global Integrity et de vérification interne. Les personnes plaignantes peuvent garder l'anonymat et tous les signalements d'infractions ou d'infractions présumées au code COBC de Gap Inc. sont protégés par l'application stricte de la politique de la tolérance zéro de l'entreprise en matière de représailles.

Le comité Global Integrity de Gap Inc. est composé de hauts dirigeants de diverses fonctions de l'entreprise. Il est chargé de surveiller l'efficacité de notre programme de conformité COBC, ainsi que les risques liés à la conformité. La personne directrice du service juridique et conformité de l'entreprise préside ce comité.

Le Comité de vérification et des finances est chargé de surveiller l'efficacité du programme de conformité de l'entreprise et reçoit des mises à jour régulières de la direction du service juridique et conformité. Nous nous engageons à faire évoluer le programme en permanence conformément aux exigences légales et réglementaires, aux pratiques exemplaires en matière d'éthique de l'entreprise et à nos propres normes strictes.

Pour en savoir plus :  
[> Conformité de l'entreprise](#)

## CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Pour aider nos partenaires à adhérer à nos normes de conformité sociale et environnementale, nous exigeons que toutes les usines qui fabriquent des marchandises pour Gap Inc. respectent nos **exigences du code de conduite des fournisseurs (COVC)**. Nos politiques reposent sur les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC), les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le COVC énonce également nos normes environnementales et nous attendons de toutes les usines qu'elles se conforment aux lois et réglementations environnementales pertinentes, qu'elles gèrent leur consommation d'énergie et leur impact sur les ressources en eau, et qu'elles effectuent chaque année l'évaluation de durabilité Higg FEM.

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

En tant qu'entreprise cotée en bourse, nous disposons des politiques anticorruption strictes et des procédures connexes, telles que les procédures anticorruption Due Diligence (ACDD). Ces mesures sont conçues pour assurer la conformité à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et aux lois anticorruption locales. Gap Inc. applique une politique mondiale de lutte contre la corruption.



Pour favoriser la conformité, nous avons mis en place des processus ciblés :

- Notre système à l'échelle de l'entreprise surveille les risques de corruption, s'y attaque et applique nos politiques internes de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.
- Pour favoriser la conformité, nous avons mis en place un système qui supervise et traite les risques de corruption et applique nos politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin.

Nous dispensons également une formation sur la lutte contre la corruption (offerte à tout le personnel) aux directions à l'échelle mondiale et aux échelons supérieurs, aux gestionnaires et à leurs supérieurs occupant des fonctions à haut risque. Parfois, Gap Inc. offre aussi une formation anticorruption ad hoc lorsque l'occasion se présente (p. ex. lorsque nous nous rendons dans un marché).

Pour évaluer l'efficacité du programme de lutte contre la corruption de Gap Inc., les questions en lien avec le sujet sont présentées dans les évaluations du COBC de Gap Inc., qui sont effectuées chaque année sur différents marchés ou différentes fonctions afin de comprendre l'impact du programme du code de conduite (COBC). Nous évaluons les risques liés à la corruption dans nos exploitations et effectuons les procédures anticorruption Due Diligence (ACDD) sur les marchés à haut risque. Dans ces marchés, notre politique exige que tout tiers qui interagit en notre nom avec des représentants du gouvernement ou tout distributeur tiers dispose d'un rapport ACDD.

## LOIS SUR LA CONCURRENCE ET LÉGISLATION ANTITRUST

De nombreux pays où nous exerçons nos activités disposent de lois sur la concurrence ou de lois « anti-trust ». Ces lois renforcent nos propres normes; tout le monde doit être en mesure de livrer une concurrence juste dans un marché libre. Afin d'éviter toute conduite condamnable, le personnel et la direction sont tenus de se conformer à notre politique interne en matière de droit de la concurrence ainsi qu'aux lois locales. Tout membre du personnel qui transgresse cette politique peut s'exposer à des mesures disciplinaires, y compris un congédiement, des amendes monétaires significatives et même une peine d'emprisonnement.

## ATTEINTE À LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Afin de garantir la confiance de notre clientèle, nous suivons sept principes dans notre approche de l'utilisation des données, des nouvelles technologies et des services : consentement, contrôle, équité, minimisation, confidentialité, accès et responsabilité.

**Notre politique de confidentialité** se conforme aux lois de toutes les juridictions où nous menons nos activités. Nous nous conformons également à des normes et des pratiques de sécurité largement acceptées pour guider nos décisions en matière de protection des renseignements personnels.

## SÉCURITÉ DE L'INFORMATION ET CYBERSÉCURITÉ

La protection de nos systèmes d'information ainsi que des renseignements que nous recevons et enregistrons au sujet de la clientèle, du personnel, de nos fournisseurs ou autre est une priorité pour Gap Inc. Nous maintenons un programme de cybersécurité comportant des mesures de protection techniques et organisationnelles conçues pour identifier, évaluer, gérer et atténuer les menaces à la cybersécurité, y compris les menaces associées à l'utilisation de systèmes tiers, et pour y répondre.

Chaque année, le personnel reçoit une formation sur la cybersécurité et des activités supplémentaires de sensibilisation et d'éducation sont offertes tout au long de l'année. En partenariat avec des consultants externes, nous effectuons périodiquement des exercices pratiques avec la direction et les membres de nos équipes de la sécurité des renseignements, des technologies de l'information et de la confidentialité, au cours desquels nous simulons des scénarios réels d'incidents de cybersécurité pour évaluer notre préparation, tester nos plans d'intervention en cas d'incident et mettre en évidence les points à améliorer. Des vérifications de nos processus de gestion des risques de cybersécurité sont effectuées périodiquement afin de tester l'efficacité des contrôles conçus pour prévenir les cyberattaques et y répondre à différents niveaux au sein de Gap Inc.

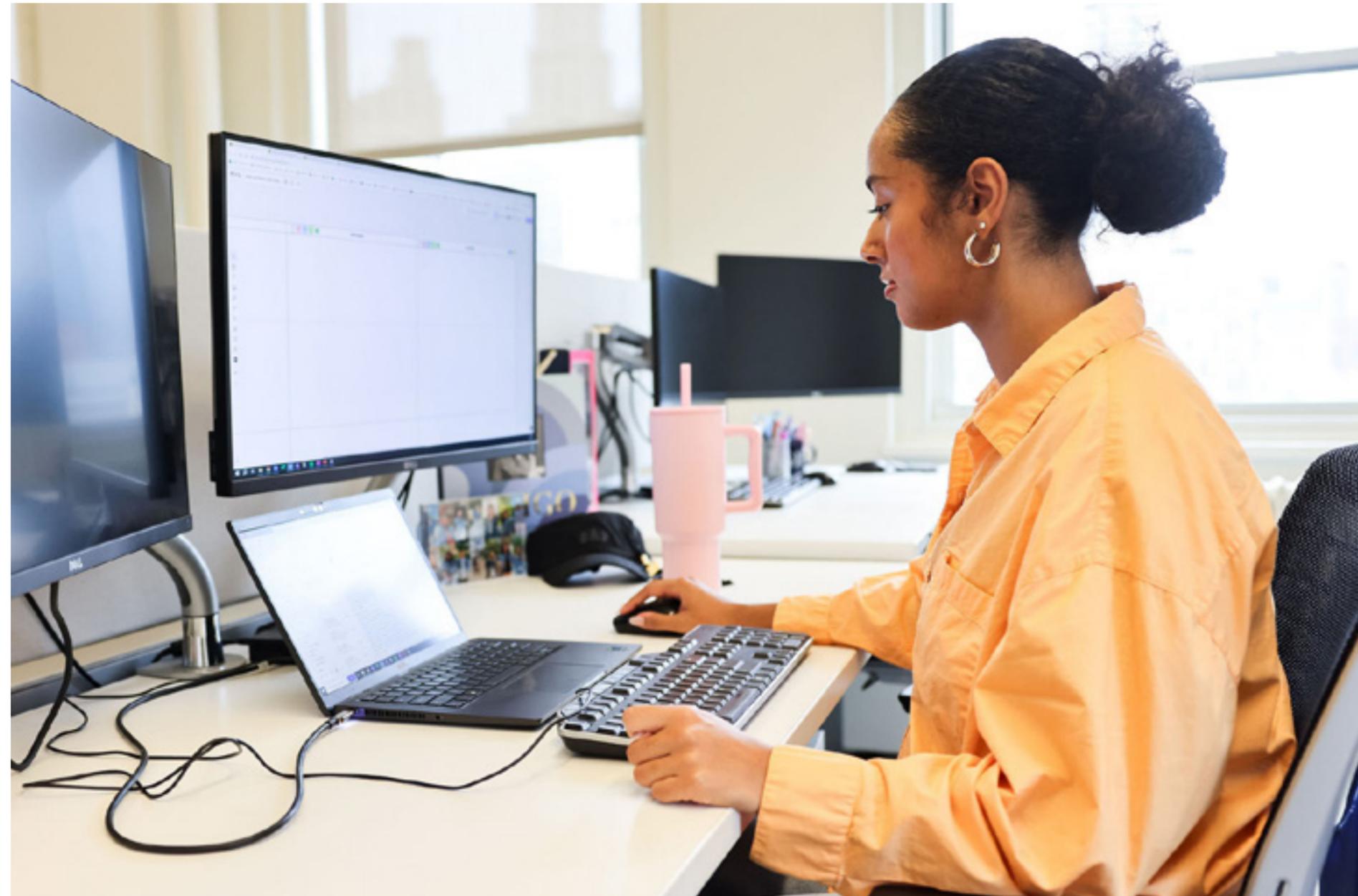
La personne responsable de la sécurité de l'information (CISO) supervise le programme de sécurité de l'information et relève de la direction des services numériques et de la technologie (CDTO). Le CISO ou le CDTO fournit une mise à jour trimestrielle sur le programme de cybersécurité, en alternance au Comité de vérification et des finances et à l'ensemble du conseil d'administration.

## MARKETING ET DÉCLARATIONS SUR LES PRODUITS

Nous veillons assidûment à ce que les messages de marketing et les déclarations relatives à la durabilité des produits que nous publions soient exacts, justifiés et représentatifs de l'intégrité de notre marque. À cette fin, nous avons des mesures en place visant à assurer une représentation fidèle et éthique de nos produits.

Nous sommes conscients des risques associés à l'écoblanchiment et avons mis en œuvre des politiques exigeant que chaque déclaration quant à la durabilité d'un produit présente des avantages environnementaux ou sociaux vérifiés et documentés<sup>91</sup>. Nous nous efforçons activement de contrer ces risques en **formant notre personnel** au sujet des déclarations sur les produits, en nous conformant à notre **trousse d'outils sur les déclarations quant aux produits** et en appliquant un **processus de vérification et de validation** des données avant de publier tout message au public.

**Notre comité Color Proud** se consacre à l'amélioration des produits et de l'expérience en magasin en intégrant la diversité et l'inclusion à toutes les étapes de nos activités commerciales. Le comité se concentre sur tous les aspects de la diversité, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, la silhouette, l'appartenance ethnique, le genre, la race, la religion, l'orientation sexuelle et les handicaps.



<sup>91</sup> **Engagement des associations de l'industrie** : En 2023, l'American Apparel & Footwear Association (AAFA) a soumis une déclaration à la Federal Trade Commission (FTC) aux États-Unis à propos de mises à jour potentielles des directives sur les déclarations environnementales dans le marketing, aussi connues sous le nom de Guides verts. Gap Inc. a participé activement à la réponse de l'AAFA en donnant son point de vue afin d'encourager la mise en place de directives plus claires et plus rigoureuses.

# ANNEXES

## BIBLIOTHÈQUE DE GAP INC. DES FACTEURS ESG

### Généralités

[Ressources ESG](#)

[Politiques de durabilité de Gap Inc.](#)

[Dossiers SEC](#)

### Environnement

[Soumissions au CDP et rapports antérieurs](#)

[Déclarations d'assurance quant aux émissions](#)

### Aspects sociaux

[Égalité et appartenance](#)

[Politique de confidentialité de Gap Inc.](#)

[Historique de la divulgation de l'écart de rémunération entre les genres en France et au Royaume-Uni](#)

### Gouvernance

[Gouvernance de Gap Inc](#)

[Conformité de l'entreprise et politique de Gap Inc.](#)

[Pratiques commerciales responsables \(gestion des risques\)](#)

# MATÉRIALITÉ

Dans un monde qui évolue rapidement, nous visons à résoudre les situations qui peuvent être les plus touchées par nos activités ou qui ont le plus d'influence sur celles-ci. En identifiant les sujets ESG importants, nous pouvons répondre aux questions qui sont les plus importantes pour notre entreprise et les intervenants prioritaires.

## AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ QUANT À LA MATÉRIALITÉ

Pour plus de clarté, l'identification de nos sujets importants liés aux facteurs ESG et au développement durable, l'identification de nos ODD comme pertinents, utiles ou reliés à nos activités, ou notre identification de tous les sujets, impacts, risques, stratégies ou opportunités importants en réponse aux cadres de travail des rapports GRI, SASB ou TCFD présentés dans les pages suivantes ne doit pas être considérée comme une analyse de matérialité ou de l'incidence financière de ces sujets, impacts, risques, stratégies ou opportunités ou de l'information afférente destinée aux investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année se terminant le 3 février 2024, déposé auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis, et consulter nos rapports trimestriels subséquents sur le formulaire 10-Q et nos rapports actuels sur le formulaire 8-K.

Pour nous aider à comprendre les enjeux les plus importants en ESG, nous avons mené une évaluation de la matérialité, de novembre 2022 à mars 2023. Un expert-conseil tiers a utilisé un processus aligné sur les principes de matérialité et d'inclusion des intervenants énoncés dans les normes de déclaration du Global Reporting Initiative (GRI) et les principes AA1000 AccountAbility. Les intervenants clés, y compris le personnel de Gap Inc. et de la marque, la clientèle, les investisseurs, les responsables d'organismes sans but lucratif et les agrégateurs de données ESG ont été invités à participer à une enquête et à des entretiens dans le cadre de l'évaluation.

En savoir plus :  
[› Matérialité](#)  
[› Dossiers SEC](#)

## SUJETS IMPORTANTS

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

# HARMONISATION AUX ODD DES NATIONS UNIES

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

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

### RENFORCER L'AUTONOMIE DES FEMMES



**Priorité**      **Soutien**

Notre entreprise est portée par les femmes qui représentent la majorité de notre clientèle, de notre personnel et de notre chaîne d'approvisionnement en vêtements et nous travaillons pour renforcer leur autonomie afin qu'elles aient les capacités leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 5, 8 et 12. Conformément à la cible 5.5 des ODD sur l'égalité entre les genres – « assurer la participation pleine et effective des femmes et leur garantir une égalité des chances d'accéder aux postes de responsabilité à tous les niveaux de prise de décision dans la vie politique, économique et publique » – nos objectifs pour 2025 visent à encourager des usines stratégiques à atteindre la parité hommes-femmes dans les postes de supervision, les comités pour l'équité entre les genres en milieu de travail et la participation au programme RISE. En outre, notre objectif pour 2025 visant à lutter contre les violences et le harcèlement fondés sur le genre dans nos usines est lié à la cible 8.8 des ODD pour le travail décent et la croissance économique : « Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécuritaires pour tout le personnel, y compris les personnes migrantes, en particulier les femmes migrantes, et les personnes en situation d'emploi précaire. » Conformément à l'ODD 17, nous collaborons avec nos fournisseurs, nos pairs, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les ONG pour maximiser les répercussions potentielles, ce qui mène à des programmes pionniers à l'échelle de l'industrie, tels que P.A.C.E./RISE.

### CRÉER DES OPPORTUNITÉS



**Priorité**      **Soutien**

La création d'économies plus durables et d'un monde plus équitable signifie que nous utilisons les actifs et le statut de notre entreprise pour offrir davantage de possibilités aux groupes sous-représentés. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 8 et 10. Nos partenariats pour l'emploi, tels que la Second Chance Business Coalition qui soutient les personnes qui ont déjà été incarcérées, ont un impact sur la cible 8.5 des ODD sur l'accès au travail décent et la croissance économique : « assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les jeunes et les personnes handicapées, de trouver un travail décent et productif et de percevoir un salaire égal pour un travail à valeur égale. » Le programme This Way ONward d'Old Navy à l'intention des jeunes confrontés à des obstacles pour accéder à l'emploi en Amérique du Nord soutient la cible 8.6 des ODD : « réduire considérablement la proportion de jeunes qui n'ont pas d'emploi, ne font pas des études ou ne suivent pas de formation ». De plus, nos engagements en matière d'Égalité et d'Appartenance soutiennent la cible 10.2 des ODD sur la réduction des inégalités : « renforcer l'autonomie et promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de tous et de toutes, sans distinction d'âge, de sexe, de situation de handicap, de race, d'appartenance ethnique, d'origine, de religion, de situation économique ou autre. » Nous reconnaissons également la nécessité de l'ODD 5 relatif à l'égalité entre les genres, qui vise à réduire toutes les inégalités, et de l'ODD 4 relatif à l'éducation de qualité, qui constitue le fondement d'un environnement de travail inclusif et productif.

### ENRICHIR LES COMMUNAUTÉS



**Priorité**      **Soutien**

Nous pensons qu'une planète propre et saine est un droit de la personne fondamentale, et nous nous engageons à protéger les ressources naturelles et à assurer la santé des communautés pour les générations à venir. Pour ce travail, nous nous alignons sur les ODD 6, 12 et 13. Notre engagement pour 2050 relatif à la Water Resilience Coalition (coalition pour la résilience des ressources en eau) visant à soutenir une chaîne d'approvisionnement favorisant la résilience de l'eau et notre objectif pour 2030 qui vise à faciliter l'accès à l'eau potable et à l'assainissement à 5 millions de personnes, cadrent avec la cible 6.4 de l'ODD sur l'eau potable et l'assainissement : « faire en sorte que les ressources en eau soient utilisées beaucoup plus efficacement dans tous les secteurs et garantir la viabilité des prélèvements et de l'approvisionnement en eau douce afin de remédier à la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui manquent d'eau. » Par ailleurs, nos objectifs climatiques pour 2030 et nos cibles scientifiques soutiennent l'ODD 13 pour l'action climatique et notre objectif visant à produire 100 % d'électricité renouvelable au sein de l'entreprise est spécifiquement lié à la cible 7.2 de l'ODD sur l'énergie propre et abordable : « augmenter considérablement la part des énergies renouvelables dans le bouquet énergétique mondial. » Notre approche holistique lie les impacts sur le climat et l'eau à nos objectifs de création de davantage de produits durables, reflétant notre rôle en tant qu'entreprise de vêtements pour atteindre l'ODD 12 relatif à l'établissement de modes de consommation et de production durables.

# INDICATEURS DE L'INITIATIVE DES RAPPORTS MONDIAUX (GLOBAL REPORTING INITIATIVE – GRI)

Gap Inc. a présenté les renseignements cités dans cet indicateur du contenu des normes GRI pour la période du 29 janvier 2023 au 3 février 2024 en se basant sur les normes GRI (2016, 2018, 2020 et 2021). Nous avons consulté la norme GRI 1 : Fondation 2021 pour élaborer cet index de contenu. Nous ne présentons aucun rapport sur les normes sectorielles, car les exigences relatives aux textiles et aux vêtements n'ont pas encore été publiées.

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC. <sup>1</sup>
<b>DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL</b>		
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 2, Propriétés; p. 22 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie II, point 5. Marché des actions ordinaires de la personne inscrite, Questions connexes des actionnaires et achats de titres de participation par l'émetteur; p. 23
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	<a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 <a href="#">Tableau 21 « Filiales du titulaire »</a>
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3
	2-4 Reformulations d'informations	Les données sur les émissions de 2017 et 2022 ont été retraitées dans le cadre de notre processus de mise à jour et de soumission des objectifs fondés sur la science. <a href="#">Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat</a> ; p. 21
	2-5 Assurance externe	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 82 <a href="#">Déclarations d'assurance</a>

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	<a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 2, Propriétés; p. 22 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie II, Article 7, Discussion et analyse de la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 25 Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Cycle de vie de nos Produits ; p. 6 Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Notre modèle de création de valeur; p. 5 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52
	2-7 Employé(e)s	<a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie II, Article 7, Discussion et analyse de la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 25 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie I, Article 1, Activités; p. 1 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Données sur le personnel</a> Rapport sur les facteurs ESG; Données supplémentaires; p. 78
	2-8 Personnel non employé	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement; p. 29
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Composition du comité</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conseil d'administration</a>
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conseil d'administration</a>

<sup>1</sup> Remarque : le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport sur les facteurs ESG 2023 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 3 février 2024; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2023 et la circulaire de sollicitation des procurations de 2024. Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conseil d'administration</a>
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53 Pages Web sur les facteurs ESG; Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, éthique des affaires et intégrité; p. 56 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise</a> Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Approche de gestion</a> <a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C1.1b, C1.2
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Composition du comité</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Charte du comité de gouvernance et de durabilité</a> Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Charte du comité de gouvernance et de durabilité</a> Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52
	2-15 Conflits d'intérêts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conformité de l'entreprise</a>
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C1.1d <a href="#">Soumission au CDP sur l'eau de 2023</a> ; W6.2d
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Gouvernance</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise</a>
	2-19 Politiques de rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2023</a>
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2023</a>
2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	<a href="#">Circulaire de sollicitation de procurations 2023</a> ; Taux de rémunération du chef de la direction; p. 64	
2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Notre approche quant aux facteurs ESG; p. 9 Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, Notre approche de la durabilité des Fournisseur; p. 10	

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.	
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-23 Engagements politiques	Gap Inc. applique le principe de précaution à l'utilisation de produits chimiques en testant ses produits et en s'engageant à éliminer les finitions à base de PFC. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport sur la <a href="#">gestion des produits chimiques</a> et le rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité des affaires et intégrité; p. 56	
	2-24 Intégration des engagements politiques	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56	
	2-25 Processus de remédiation aux impacts négatifs	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32	
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conformité de l'entreprise</a> Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Code de conduite (COBC)</a> Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56	
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <a href="#">Conformité de l'entreprise</a> Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56	
	2-28 Adhésions à des associations	Pages Web sur les facteurs ESG; Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble; p. 9	
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54	
	2-30 Négociations collectives	Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Politique sur les droits de la personne</a>	
	<b>SUJETS IMPORTANTS</b>		
	GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Vue d'ensemble, À propos de Gap Inc., À propos de ce rapport; p. 3 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Matérialité; p. 59
3-2 Liste des thèmes pertinents		Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Matérialité; p. 59	
<b>PERFORMANCE ÉCONOMIQUE</b>			
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie II, Article 7, Discussion et analyse de la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 25 <a href="#">Rapport annuel</a> ; Partie II, Article 7A, Informations qualitatives et quantitatives sur les risques du marché; p. 35	

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport annuel; Partie II, Article 7, Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation; p. 25
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Soumission au CDP sur le climat de 2023; C2.1b, C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.4 Soumission au CDP sur l'eau de 2023; W3.3b, W4.1, W4.1a, W4.1b, W4.1c, W4.2a, W4.2b, W4.3, W4.3a
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Avantages sociaux</a>
	201-4 Aide financière publique	Sans objet. Gap Inc. n'a reçu aucune aide financière du gouvernement en 2023.
<b>PRATIQUES D'ACHATS</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Matérialité; p. 59 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Pratiques d'achat; p. 31 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
GRI 204 : Pratiques d'achats 2016	204-1 Part des dépenses effectuées auprès des fournisseurs locaux	Information non disponible/incomplète. Nous concentrons nos efforts en matière d'influence et d'imputabilité sur notre chaîne d'approvisionnement mondiale.
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
<b>COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56
<b>MATÉRIEL</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
GRI 301 : Matières 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-AA-440a.4; p. 72 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
	301-2 Matières recyclées utilisées	Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-AA-440a.4; p. 72 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés	0 % – Gap Inc. ne procède pas directement à la collecte de produits en vue de leur réutilisation ou de leur recyclage.
<b>L'ÉNERGIE</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Soumission au CDP sur le climat de 2023; C1.1a, C1.1b, C1.1d, C1.2, C1.3a
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Soumission au CDP sur le climat de 2023; C5.2, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-MR-130a.1; p. 75 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Déclarations de fiabilité des données environnementales</a> Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 82
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Soumission au CDP sur le climat de 2023; C5.2, C6.5, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21
	302-3 Intensité énergétique	Soumission au CDP sur le climat de 2023; C6.10 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 302 : Énergie 2016 (suite)	302-4 Réduction de la consommation énergétique	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.3c Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C4.5 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
<b>EAU ET EFFLUENTS</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 <u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023</u> : W0.5, W0.6, W1.2, W2.1, W3.3, W3.3a, W3.3b, W4.1a, W4.2a, W6.1, W6.1a, W6.2a-b, W6.3, W7.3, W7.3a
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Accès : résilience des collectivités en matière de ressources hydriques; p. 17 <u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023</u> ; W1.1, W1.5, W1.5a-e, W3.3a-b, W4.2a, W8.1a-b
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20
	303-3 Prélèvement d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau; p. 18 <u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023</u> : W1.2b, W1.2d, W1.2h
	303-4 Rejet d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20 <u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023</u> : W1.2b, W1.2i, W1.2j
	303-5 Consommation d'eau	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau; p. 18 <u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023</u> ; W1.2b
<b>BIODIVERSITÉ</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
GRI 304 : Biodiversité 2016	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 304 : Biodiversité 2016 (suite)	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24
	304-3 Habitats protégés ou restaurés	Information non disponible, car nous travaillons actuellement à élargir notre <u>politique sur les fibres dérivées du bois</u> afin de prendre en compte les risques liés à l'utilisation des terres, à la conservation des forêts et à la déforestation.
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	Information non disponible, car nous travaillons actuellement à élargir notre <u>politique sur les fibres dérivées du bois</u> afin de prendre en compte les risques liés à l'utilisation des terres, à la conservation des forêts et à la déforestation.
<b>LES ÉMISSIONS</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C1.1a, C1.1b, C2.2, C2.2a, C2.3a, C2.4a, C3.2b, C3.3, C3.4, C4.3c Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C5.2, C5.3, C6.1, C6.10, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.9a Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <u>Déclarations de fiabilité des données environnementales</u> Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 68
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C5.2, C5.3, C6.2, C6.3, C6.4, C6.10, C7.5, C7.6, C7.6a, C7.9a, C7.9b Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <u>Déclarations de fiabilité des données environnementales</u> Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 82
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C5.2, C5.3, C6.5 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <u>Déclarations de fiabilité des données environnementales</u> Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 82
	305-4 Intensité des émissions de GES	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C6.10 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Fiabilité des données; p. 82

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 305 : Émissions 2016 (suite)	305-5 Réduction des émissions de GES	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C2.4a, C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.2c, C5.2 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; Objectifs et progrès de Gap Inc.; p. 11
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Gap Inc. n'a aucune émission de substances appauvrissant la couche d'ozone à déclarer.
	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	<u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u> ; C7.1a Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21
<b>DÉCHETS</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
	306-3 Déchets générés	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28 Rapport sur les facteurs ESG; Indicateur SASB, CG-MR-410a.3; p. 76
	306-5 Déchets destinés à l'élimination	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28
<b>ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Accès : résilience des collectivités en matière de ressources hydriques; p. 17 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau; p. 18
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430a.1, CG-AA-430a.2, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 69-70

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016 (suite)	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Accès : résilience des collectivités en matière de ressources hydriques; p. 17 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau; p. 18 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.2; p. 70
<b>EMPLOI</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux membres et rotation du personnel	<u>Circulaire de sollicitation de procurement 2023</u> ; p. 64 Rapport ESG; SASB, CG-EC-330a.2; p. 73 Rapport sur les facteurs ESG; Données supplémentaires; p. 78
	401-2 Avantages accordés aux salarié(e)s à temps plein et non au personnel temporaire ou à temps partiel	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Avantages sociaux</a>
	401-3 Congé parental	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Avantages sociaux</a>
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-3 Services de santé au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux; Milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Perfectionnement des talents</a>
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux; Milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Perfectionnement des talents</a>

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018 (suite)	403-5 Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-9 Accidents du travail	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	403-10 Maladies professionnelles	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
<b>FORMATION ET ÉDUCATION</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé(e)	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences du personnel et programmes d'aide à la transition	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47
	404-3 Pourcentage du personnel bénéficiant d'évaluations régulières de rendement et d'évolution de carrière.	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
<b>DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Égalité et appartenance; p. 44
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et du personnel	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Égalité et appartenance; p. 44
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Égalité et appartenance; p. 44 Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; <b>Conformité d'entreprise, Historique de la divulgation de l'écart de rémunération entre les genres en France et au Royaume-Uni</b>
<b>COMMUNAUTÉS LOCALES</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, programme P.A.C.E. et RISE de Gap Inc.; p. 36 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Générer des possibilités et des retombées sociales; p. 40 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Accès : résilience des collectivités en matière de ressources hydriques; p. 17
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, programme P.A.C.E. et RISE de Gap Inc.; p. 36 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Générer des possibilités et des retombées sociales; p. 40 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Accès : résilience des collectivités en matière de ressources hydriques; p. 17
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20

# INDICATEUR GRI – SUITE

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
<b>ÉVALUATIONS SOCIALES DES FOURNISSEURS ET MAIN-D'ŒUVRE</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Renforcement des capacités; p. 34 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Déclaration de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et de la loi britannique sur l'esclavage moderne</a>
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 70
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 70 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Mécanismes de règlement des griefs</a>
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Renforcement des capacités (prévention et action contre les violences et le harcèlement fondés sur le sexe); p. 35 Rapport sur les facteurs ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; p. 70 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Discrimination et harcèlement</a>
GRI 408 : Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Travail des enfants et jeunes personnes au travail</a>
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30 Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Trafic d'êtres humains et travail forcé</a>

NORME GRI	DISPOSITION	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
<b>POLITIQUES PUBLIQUES</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Politique d'engagement politique</a>
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Intervenants et engagement politique; p. 54 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Politique d'engagement politique</a>
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA CLIENTÈLE</b>		
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	Aucun incident de non-conformité n'a été observé en 2023. <a href="#">Commission de sécurité des consommateurs</a>

# INDICATEUR DU CONSEIL DES NORMES COMPTABLES DE DURABILITÉ (SASB)

L'International Sustainability Standards Board (ISSB) de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) est une organisation indépendante, du secteur privé, qui établit des normes et qui se dévoue à l'amélioration de l'efficacité des marchés des capitaux en favorisant la divulgation d'informations sur la durabilité matérielle de grande qualité qui correspondent aux besoins des investisseurs. Nous référons à la norme pour l'industrie du vêtement, des accessoires et des chaussures, ainsi que certaines informations pertinentes des industries du commerce électronique et des détaillants et distributeurs spécialisés multilignes, telles que définies par le système de notation des industries durables (SICS) de la SASB.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S) <sup>1</sup>
<b>VÊTEMENTS, ACCESSOIRES ET CHAUSSURES</b>					
<b>Gestion des substances chimiques dans les produits</b>					
Discussion sur les processus permettant de maintenir la conformité aux réglementations sur les substances faisant l'objet de restrictions	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.1	<p>Les restrictions sur les produits chimiques de Gap Inc. sont basées sur les réglementations mondiales, ainsi que sur des considérations fondées sur les dangers et les risques. Il s'agit notamment de notre liste des substances interdites (RSL) et de notre liste des substances chimiques nocives interdites de fabrication (MRSL). Depuis 2008, les fournisseurs de Gap Inc. sont tenus de se conformer à notre liste des substances interdites. Depuis 2015, nous demandons à tous nos fournisseurs de se conformer à la norme MRSL zéro rejet de produits chimiques dangereux (ZDHC), et nous respectons la liste des substances interdites du groupe AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management). Notre approche de la mise en œuvre de nos politiques sur les produits chimiques comprend :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partenariats et normes de l'industrie : Nous collaborons avec des groupes du secteur, notamment le groupe AFIRM et la Sustainable Apparel Coalition (SAC) pour mettre en œuvre un ensemble cohérent d'outils et de processus pour soutenir les pratiques exemplaires, surveiller le rendement des fournisseurs et encourager l'utilisation de produits chimiques plus sûrs.</li> <li>2. Engagement des fournisseurs : Nous communiquons à nos fournisseurs les exigences de conformité en matière de produits chimiques dans notre Code de conduite des fournisseurs (COVC) et les attentes minimales des usines de traitement, et nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils reconnaissent et respectent ces conditions.</li> <li>3. Conformité et surveillance : Grâce à des tests effectués par des tiers sur les produits, les composants des produits et les effluents d'eaux usées, ainsi qu'à l'utilisation de plateformes de données industrielles, nous surveillons le rendement de notre chaîne d'approvisionnement et vérifions la conformité aux réglementations mondiales sur les produits chimiques et aux restrictions chimiques de Gap Inc.</li> </ol> <p>Pour en savoir plus sur ce processus, veuillez consulter la page Gestion des produits chimiques.</p>	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20

<sup>1</sup> Le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport sur les facteurs ESG 2023 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 3 février 2024; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2023 et la circulaire de sollicitation des procurations 2024. Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)
Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.2	<p>Gap Inc. utilise les processus suivants pour évaluer et gérer les risques et dangers potentiels associés aux matières et aux produits chimiques de ses produits.</p> <p><b>Gestion des intrants :</b> La sélection de meilleures entrées de produits chimiques et de matériaux à l'entrée est essentielle pour réduire l'utilisation et la décharge de produits chimiques dangereux.</p> <p><b>Gestion des processus :</b> Il est essentiel d'adhérer aux pratiques exemplaires de gestion des produits chimiques durant la production pour réduire les risques à la fois pour l'humain et pour l'environnement.</p> <p><b>Gestion des résultats :</b> La production de vêtements et de chaussures comprend des produits finis ainsi que des eaux usées. Gap Inc. limite l'utilisation des substances chimiques nuisibles.</p> <p>En 2023, Gap Inc. a atteint son objectif de ne pas s'approvisionner en tissus traités intentionnellement avec des substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS). Tout au long de l'année, plus de 99 % des articles expédiés avec des propriétés hydrofuges ou antitaches ont été fabriqués sans traitement aux PFAS<sup>1</sup>.</p>	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20

**Impacts environnementaux dans la chaîne d'approvisionnement**

Pourcentage des (1) unités de production des fournisseurs de niveau 1 et (2) des unités de production de fournisseurs au-delà du niveau 1 en conformité avec les permis de rejet d'eaux usées et/ou les ententes contractuelles	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.1	<p>Depuis plus de 15 ans, nous exigeons de nos usines de délavage de denim de participer à notre Programme de qualité de l'eau, ce qui nous permet de surveiller et d'améliorer activement la qualité des eaux usées. En 2022, nous avons ajouté à ce programme des usines de délavage de produits tissés et teints en plongée et en 2023, nous avons étendu notre programme aux laveries de tricots et de chandail, pour atteindre un total de 170 installations participantes au programme de la qualité de l'eau. Nous menons également un programme de durabilité des usines (Mill Sustainability Program) pour 59 autres installations de niveau 2, pour un total de 229 installations qui participent aux analyses des eaux usées.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Total des participants</th> <th>% niveau 1 respectant les deux normes</th> <th>% niveau 2 respectant les deux normes</th> <th>Niveaux 1 et 2 (en %) respectant à la fois les paramètres conventionnels et les paramètres ZDHC MRSL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>53</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>156</td> <td>99 %</td> <td>95 %</td> <td>97 %</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>229</td> <td>95 %</td> <td>91 %</td> <td>94 %</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Total des participants	% niveau 1 respectant les deux normes	% niveau 2 respectant les deux normes	Niveaux 1 et 2 (en %) respectant à la fois les paramètres conventionnels et les paramètres ZDHC MRSL	2021	53	-	-	100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC	2022	156	99 %	95 %	97 %	2023	229	95 %	91 %	94 %	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Réduction et restitution : s'attaquer à la consommation d'eau; p. 18 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20
Année	Total des participants	% niveau 1 respectant les deux normes	% niveau 2 respectant les deux normes	Niveaux 1 et 2 (en %) respectant à la fois les paramètres conventionnels et les paramètres ZDHC MRSL																					
2021	53	-	-	100 % respectaient les normes conventionnelles, 94 % respectaient les normes ZDHC																					
2022	156	99 %	95 %	97 %																					
2023	229	95 %	91 %	94 %																					
Pourcentage des (1) unités de production de fournisseurs de niveau 1 et (2) des installations de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont effectué l'évaluation du Higg Index Facility Module (Higg FEM) de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation équivalente des données environnementales.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.2	<p>Nos fournisseurs de niveau 1 et nos fournisseurs stratégiques de niveau 2 effectuent l'auto-évaluation Higg Index 3.0 Facility Environmental Module (FEM) de la Sustainable Apparel Coalition afin de communiquer leur consommation d'eau et d'énergie, ainsi que leur gestion des produits chimiques et des déchets.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM</th> <th>% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM</th> <th>réponses vérifiées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>99 % (558)</td> <td>91 % (147)</td> <td>463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>100 % (589)</td> <td>73 % (152)</td> <td>557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>100 % (565)</td> <td>73 % (200)</td> <td>662 (79 % au total; 478 de niveau 1, 184 de niveau 2)</td> </tr> </tbody> </table>	Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM	% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM	réponses vérifiées	2021	99 % (558)	91 % (147)	463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)	2022	100 % (589)	73 % (152)	557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)	2023	100 % (565)	73 % (200)	662 (79 % au total; 478 de niveau 1, 184 de niveau 2)	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Réduction et restitution; p. 18 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21-23				
Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 utilisant l'indice Higg FEM	% de fournisseurs de niveau 2 utilisant l'indice Higg FEM	réponses vérifiées																						
2021	99 % (558)	91 % (147)	463 (64 %) 351 Niveau 1, 112 Niveau 2)																						
2022	100 % (589)	73 % (152)	557 (77 % au total; 441 Niveau 1, 133 Niveau 2)																						
2023	100 % (565)	73 % (200)	662 (79 % au total; 478 de niveau 1, 184 de niveau 2)																						

**Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement**

<sup>1</sup> Quelques articles expédiés au début de l'année comprenaient un tissu au fini PFAS fabriqué et acheté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)																												
Pourcentage (1) des unités de production de fournisseurs de niveau 1 et (2) des unités de production de fournisseurs au-delà du niveau 1 ayant fait l'objet d'une vérification sur la base d'un code de conduite de la main-d'œuvre, (3) pourcentage du nombre total des vérifications réalisées par un vérificateur tiers.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430b.1	<p>Nous avons communiqué à l'ensemble de nos fournisseurs nos attentes en matière de performance sociale et environnementale, qui sont indispensables pour faire affaire avec nous. Les unités de production ayant un taux de non-conformité constamment faible peuvent être évaluées deux fois l'an; toutes les unités de production sont vérifiées avant la production initiale.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>% de fournisseurs de marque de niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC</th> <th>% des vérifications effectuées par un évaluateur tiers (comme les programmes Better Work de l'OIT et SLCP)</th> <th>% de fournisseurs au-delà du niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC<sup>1</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>83 %</td> <td>68 %</td> <td>S. O.</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>88 %</td> <td>88 %</td> <td>24 %</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>100 %</td> <td>83 %</td> <td>31 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>1</sup> Cela représente le pourcentage d'établissements identifiés au-delà du niveau 1 ayant été soumis à une vérification selon notre COVC à l'aide du SLCP. Nous confirmons avoir identifié 707 usines (ce nombre comprend les usines de fournisseurs) dans notre chaîne d'approvisionnement et reconnaissons que cette mesure donnée peut changer au fur et à mesure que de plus amples renseignements seront disponibles.</p>	Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC	% des vérifications effectuées par un évaluateur tiers (comme les programmes Better Work de l'OIT et SLCP)	% de fournisseurs au-delà du niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC <sup>1</sup>	2021	83 %	68 %	S. O.	2022	88 %	88 %	24 %	2023	100 %	83 %	31 %	<p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30</p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32</p>												
Année	% de fournisseurs de marque de niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC	% des vérifications effectuées par un évaluateur tiers (comme les programmes Better Work de l'OIT et SLCP)	% de fournisseurs au-delà du niveau 1 soumis à une vérification selon notre COVC <sup>1</sup>																														
2021	83 %	68 %	S. O.																														
2022	88 %	88 %	24 %																														
2023	100 %	83 %	31 %																														
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives associés aux vérifications du code de conduite de la main-d'œuvre des fournisseurs	Données quantitatives	Taux	CG-AA-430b.2	<p>Nous utilisons un système de code de couleurs pour évaluer la performance de chaque usine. Les usines performantes, sans critiques et avec peu de violations, sont notées « vert »; les usines moyennes sont notées « jaunes »; et celles qui doivent résoudre un ou plusieurs problèmes graves sont notées « rouges ».46</p> <p>Pour les problèmes non résolus au 1<sup>er</sup> février 2023, 78 % des plans de mesures correctives ont été appliqués avant le 1<sup>er</sup> février 2024.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><b>Notation des usines évaluées</b></td> </tr> <tr> <td>Vert (bon)</td> <td>67 %</td> <td>74 %</td> <td>79 %</td> </tr> <tr> <td>Jaune (moyen)</td> <td>32 %</td> <td>25 %</td> <td>20 %</td> </tr> <tr> <td>Rouge (action immédiate requise)</td> <td>&lt;1 %</td> <td>&lt;1 %</td> <td>1 %</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>Taux de résolution des problèmes liés au COVC</b></td> </tr> <tr> <td>% mesures correctives planifiées résolues avant la fin de l'exercice</td> <td>84 %</td> <td>81 %</td> <td>78 %</td> </tr> </tbody> </table>		2021	2022	2023	<b>Notation des usines évaluées</b>				Vert (bon)	67 %	74 %	79 %	Jaune (moyen)	32 %	25 %	20 %	Rouge (action immédiate requise)	<1 %	<1 %	1 %	<b>Taux de résolution des problèmes liés au COVC</b>				% mesures correctives planifiées résolues avant la fin de l'exercice	84 %	81 %	78 %	<p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30</p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32</p> <p>Pages Web sur les facteurs ESG; <b>Constatations sur le COVC</b></p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Données supplémentaires; p. 78</p>
	2021	2022	2023																														
<b>Notation des usines évaluées</b>																																	
Vert (bon)	67 %	74 %	79 %																														
Jaune (moyen)	32 %	25 %	20 %																														
Rouge (action immédiate requise)	<1 %	<1 %	1 %																														
<b>Taux de résolution des problèmes liés au COVC</b>																																	
% mesures correctives planifiées résolues avant la fin de l'exercice	84 %	81 %	78 %																														
Description des plus grands risques en matière de (1) main-d'œuvre et (2) d'environnement, de santé et de sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-430b.3	<p>1. Les pratiques et les conditions de travail des fournisseurs tiers qui confectionnent des vêtements pour les marques de Gap Inc. peuvent avoir une incidence sur la réputation, la continuité des activités et les coûts d'exploitation de nos marques et de l'entreprise dans son ensemble. La plupart des membres du personnel de notre chaîne d'approvisionnement sont des femmes, c'est pourquoi, en plus des pratiques de travail, nous mettons l'accent sur le renforcement de l'autonomie des femmes pour générer un impact durable.</p> <p>2. Les heures supplémentaires excessives, les risques d'incendie, la sécurité des structures et les violences et le harcèlement fondés sur le genre sont des problèmes de chaîne d'approvisionnement à haut risque et nous avons mis en place des programmes spécifiques pour y remédier. 3. L'impact de ces risques sur les droits de la personne peut être grave, et ces problèmes peuvent également présenter un risque opérationnel pour notre chaîne d'approvisionnement et un risque pour la réputation de notre portefeuille de marques.</p>	<p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Droits de la personne; p. 30</p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32</p>																												

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)
<b>Approvisionnement en matières premières</b>					
(1) Liste des matières premières prioritaires; pour chaque matière première prioritaire : (2) facteur(s) environnemental(aux) et/ou social(aux) plus susceptible(s) de compromettre l'approvisionnement, (3) discussion sur les risques commerciaux et/ou les opportunités associés aux facteurs environnementaux et/ou sociaux, et (4) stratégie de gestion pour gérer les risques et les opportunités d'affaires.	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-440a.3	<p><b>MATIÈRES PREMIÈRES PRIORITAIRES</b></p> <p><b>Facteurs environnementaux ou sociaux :</b></p> <p><b>Le coton :</b> Les changements relatifs à l'accès à l'eau, à la sécheresse, aux inondations, aux vagues de chaleur, à la détérioration des sols et à d'autres impacts liés au climat, à l'eau et à la biodiversité peuvent affecter la disponibilité, le coût et la qualité des récoltes de coton.</p> <p><b>Le polyester :</b> En tant que fibre synthétique à base de pétrole, le polyester peut contribuer à la pollution anthropique lors des processus d'extraction et de production, il n'est pas naturellement biodégradable et la pollution par les microplastiques suscite des inquiétudes.</p> <p><b>Le nylon :</b> Le nylon conventionnel est une fibre synthétique à base de pétrole qui contribue à la pollution anthropique et aux gaz à effet de serre lors de la phase de production et dont la production nécessite de grandes quantités d'eau.</p> <p><b>Les fibres cellulosiques artificielles :</b> Provenant du bois et des sous-produits de la pâte de bois, les fibres cellulosiques artificielles sont sensibles aux facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations, les catastrophes naturelles et aux maladies, et pourraient avoir un impact considérable sur la récolte de ces matières; elles sont également liées à la déforestation et à la diminution de la biodiversité.</p> <p><b>Discussion sur les risques commerciaux ou les opportunités :</b></p> <p><b>Le coton :</b> La culture et la transformation du coton impliquent généralement l'utilisation de grandes quantités d'eau et de produits chimiques et ont souvent lieu dans des régions confrontées à des risques liés à l'eau et au climat.</p> <p><b>Le polyester :</b> Nous prévoyons une augmentation des coûts des matières premières telles que le polyester et le polyester recyclé (rPET) en fonction de la demande, de la disponibilité et de facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations et les catastrophes naturelles dans nos régions d'approvisionnement et de production. La production de matières synthétiques, dont le polyester, repose sur des combustibles fossiles et des dérivés du pétrole et, à ce titre, est tributaire des fluctuations du coût et de la disponibilité des produits pétroliers.</p> <p><b>Le nylon :</b> La dépendance du nylon conventionnel à de grandes quantités d'eau pendant la phase de production rend la fabrication du nylon sensible aux facteurs environnementaux tels que la sécheresse, les inondations et d'autres problèmes d'infrastructure liés à l'eau.</p> <p><b>Les fibres cellulosiques artificielles :</b> L'incertitude quant à la gestion des achats de matières premières au sein des chaînes d'approvisionnement peut représenter un risque pour les organisations lorsqu'elles s'approvisionnent en fibres cellulosiques artificielles. Nous maintenons une base de fournisseur diversifiée, validons l'origine de nos matières et nous nous appuyons sur des certifications industrielles et sur l'approvisionnement en fibres cellulosiques de marque qui se sont avérées avoir un impact environnemental moindre par rapport aux fibres cellulosiques conventionnelles.</p> <p><b>Stratégie de gestion :</b></p> <p>Notre stratégie préférée quant aux fibres se base sur des données d'analyse du cycle de vie (ACV) sur des indicateurs tels que le potentiel de réchauffement planétaire, l'utilisation de l'eau et l'eutrophisation, ainsi que des évaluations de la biodiversité, du potentiel de circularité, de la chimie, du changement d'affectation des sols et des conditions sociales au sein de la production. Les équipes des achats et de la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc. surveillent les risques liés aux principales matières premières et y répondent en utilisant un modèle multifactoriel qui tient compte des prix du coton, du polyester, du nylon et des fibres cellulosiques. Gap Inc. adopte une approche de portefeuille pour l'approvisionnement en coton, en privilégiant une culture accrue de diverses sources de coton durable dans plusieurs régions afin de réduire les risques.</p> <p>Nous mesurons nos progrès en nous fixant des objectifs publics que nous nous efforçons d'atteindre afin d'augmenter le pourcentage de coton et de polyester recyclé durables utilisés dans nos produits, et nous continuons de veiller à ce que la totalité de nos fibres cellulosiques artificielles ne provienne pas de forêts anciennes, menacées de disparition, à haute valeur de conservation et capables de contenir des stocks élevés de carbone.</p> <p>Les partenariats sont un principe clé de notre approche. Nous nous sommes joints à des partenaires industriels tels que le Textile Exchange Recycled Polyester Challenge, la table ronde rPET et le groupe de travail sur les biosynthétiques pour améliorer l'approvisionnement en matières. Nous nous intéressons également aux perspectives offertes par le nylon et l'élasthane à faible impact, deux fibres de performance essentielles pour lesquelles il existe peu d'alternatives.</p>	<p>Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24</p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21</p> <p>Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion de l'eau; p. 16</p> <p><u>Soumission au CDP sur le climat de 2023; C1.3, C2.2, C2.2a</u></p> <p><u>Soumission au CDP sur l'eau de 2023; W3.3b</u></p>

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES					RÉFÉRENCE(S)
(1) Quantité de matières premières prioritaires achetées, pour chaque matière, et (2) quantité de chaque matière première prioritaire certifiée selon une norme environnementale et/ou sociale d'une tierce partie, pour chaque norme	Données quantitatives	Tonnes métriques (t)	CG-AA-440a.4		2021	2022	2023	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Matières premières et produits; p. 24	
				<b>Matières premières prioritaires (nom)</b>	<b>Certification/Norme et associés Discussion (Protocole technique n° 3-3.3)<sup>1</sup></b>	<b>% certifié</b>	<b>% certifié</b>		<b>% certifié</b>
				Fibres cellulosiques artificielles	Lenzing, TENCEL, Viscose, Birla LivaECO	13 %	14 %		14 %
				Coton	Better Cotton Initiative (BCI), Norme Global Organic Textile Standard (GOTS), Norme Organic Content Standard (OCS)	79 %	81 %		98 %
				Polyester	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	10 %	16 %		19 %
				Nylon	Norme mondiale de recyclage (GRS), Norme d'allégation de recyclage (RCS)	10 %	12 %		7 %
Laine	Norme Responsible Wool Standard (RWS), Norme Global Recycled Standard (GRS), Norme Recycled Content Standard (RCS)	14 %	44 %	43 %					
<b>Mesure d'activité</b>									
Nombre de (1) fournisseurs de niveau 1 et (2) de fournisseurs au-delà du niveau 1	Données quantitatives	Nombre	CG-AA-000.A	Les établissements de fournisseurs de vêtements de marque de niveau 1 sont définis comme des établissements de coupe et de couture en relation directe et leurs unités de production de broderie, de délavage et de sérigraphie associées.				Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : chaîne d'approvisionnement, Évaluation et mesures correctives; p. 32	
				<b>Année</b>	<b>Nombre d'usines de fournisseurs de vêtements de marques de niveau 1</b>	<b>Nombre d'usines de concentration (Niveau 2)</b>	<b>% des activités des usines de concentration (Niveau 2)</b>		
				2021	705	231	65 %		
				2022	702	249	79 %		
				2023	682	707 <sup>2</sup>	73 %		

<sup>1</sup> Les pourcentages peuvent également inclure des fibres qui dépassent un seuil interne de normes de traçabilité pour des pratiques plus durables.

<sup>2</sup> Ce nombre comprend les usines des fournisseurs.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)			
<b>COMMERCE ÉLECTRONIQUE</b>								
<b>Gestions de l'énergie et de l'eau des infrastructures matérielles</b>								
(1) Eau totale prélevée; (2) eau totale consommée; pourcentage de chacun dans les régions où le niveau de base du stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé	Données quantitatives	Mètres cubes (m <sup>3</sup> ), Pourcentage (%)	CG-EC-130a.2	<b>CONSOMMATION DES RESSOURCES HYDRIQUES ET RISQUES AFFÉRENTS</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16
				Consommation d'eau de l'entreprise (mètres cubes)	1,02 milliard	892 millions	895 millions	
				Consommation d'eau dans la chaîne d'approvisionnement (mètres cubes)	26 milliards	32 milliards	Accessible plus tard en 2024	
				Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF < 2,5	2 %	5 %	Accessible plus tard en 2024	
				Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF entre 2,5 et 3,5	75 %	65 %	Accessible plus tard en 2024	
				Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF entre 3,5 et 4,5	19 %	22 %	Accessible plus tard en 2024	
				La consommation d'eau selon les niveaux de risque du WWF n'a pas encore été évaluée	4 %	8 %	Accessible plus tard en 2024	
<b>Sécurité des données</b>								
Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques de sécurité des données	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-230a.1	Voir les références.	Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise; p. 56 Pages Web de Gap Inc.; <a href="#">Politique de confidentialité</a> Code de conduite (COBC) de Gap Inc.			
<b>Recrutement, inclusion et rendement des membres du personnel</b>								
Engagement du personnel en pourcentage	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.1	En 2023, 4 982 membres du personnel ont répondu au sondage Pulse du siège social, un sondage de Gap Inc. mené à l'interne. Nous mesurons l'engagement à l'aide des paramètres suivants : 81 % ont répondu oui à l'énoncé suivant : « Je ressens de la fierté à travailler ici » 72 % ont répondu oui à l'énoncé : « J'ai l'intention de rester au moins pour les 12 prochains mois »	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Personnel; p. 47			
(1) Taux de roulement volontaire et (2) taux de roulement involontaire de tout le personnel	Données quantitatives	Taux	CG-EC-330a.2		<b>2022</b>	<b>2023</b>	Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Données supplémentaires; p. 78	
				<b>Taux de roulement de l'ensemble du personnel</b>	96 %	107 %		
				<b>Taux de roulement du personnel bénévole</b>	87 %	84 %		

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)																																					
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires, (2) le personnel technique et (3) tous les autres membres du personnel	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.3	<b>EMPLOYÉ(E)S</b>	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Égalité et appartenance; p. 44 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Données supplémentaires; p. 78																																					
						<table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Blanc</th> <th>Asiatique</th> <th>Noir</th> <th>Hispano-américain/Latino-américain</th> <th>Autre<sup>1</sup></th> <th>Femme</th> <th>Homme</th> <th>Non binaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>45 %</td> <td>7 %</td> <td>17 %</td> <td>25 %</td> <td>6 %</td> <td>76 %</td> <td>24 %</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>44 %</td> <td>6 %</td> <td>16 %</td> <td>25 %</td> <td>9 %</td> <td>75 %</td> <td>24 %</td> <td>1 %</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>41 %</td> <td>5 %</td> <td>15 %</td> <td>24 %</td> <td>15 %</td> <td>76 %</td> <td>23 %</td> <td>1 %</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Blanc	Asiatique	Noir	Hispano-américain/Latino-américain	Autre <sup>1</sup>	Femme	Homme	Non binaire	2021	45 %	7 %	17 %	25 %	6 %	76 %	24 %	-	2022	44 %	6 %	16 %	25 %	9 %	75 %	24 %	1 %	2023	41 %	5 %	15 %	24 %	15 %	76 %	23 %	1 %
				Année		Blanc	Asiatique	Noir	Hispano-américain/Latino-américain	Autre <sup>1</sup>	Femme	Homme	Non binaire																													
				2021		45 %	7 %	17 %	25 %	6 %	76 %	24 %	-																													
				2022		44 %	6 %	16 %	25 %	9 %	75 %	24 %	1 %																													
				2023		41 %	5 %	15 %	24 %	15 %	76 %	23 %	1 %																													
						<b>GESTIONNAIRES</b>																																				
						<table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Blanc</th> <th>Asiatique</th> <th>Noir</th> <th>Hispano-américain/Latino-américain</th> <th>Autre<sup>1</sup></th> <th>Femme</th> <th>Homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>59 %</td> <td>24 %</td> <td>4 %</td> <td>7 %</td> <td>5 %</td> <td>63 %</td> <td>37 %</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>56 %</td> <td>10 %</td> <td>10 %</td> <td>17 %</td> <td>6 %</td> <td>65 %</td> <td>35 %</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>52 %</td> <td>8 %</td> <td>10 %</td> <td>17 %</td> <td>13 %</td> <td>66 %</td> <td>34 %</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Blanc	Asiatique	Noir	Hispano-américain/Latino-américain	Autre <sup>1</sup>	Femme	Homme	2021	59 %	24 %	4 %	7 %	5 %	63 %	37 %	2022	56 %	10 %	10 %	17 %	6 %	65 %	35 %	2023	52 %	8 %	10 %	17 %	13 %	66 %	34 %				
				Année		Blanc	Asiatique	Noir	Hispano-américain/Latino-américain	Autre <sup>1</sup>	Femme	Homme																														
				2021		59 %	24 %	4 %	7 %	5 %	63 %	37 %																														
2022	56 %	10 %	10 %	17 %	6 %	65 %	35 %																																			
2023	52 %	8 %	10 %	17 %	13 %	66 %	34 %																																			
	<b>PERSONNEL TECHNIQUE</b>																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femme</th> <th>Homme</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>24 %</td> <td>76 %</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>28 %</td> <td>72 %</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>29 %</td> <td>71 %</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femme	Homme	2021	24 %	76 %	2022	28 %	72 %	2023	29 %	71 %																													
Année	Femme	Homme																																								
2021	24 %	76 %																																								
2022	28 %	72 %																																								
2023	29 %	71 %																																								
	<sup>1</sup> Les données combinent les groupes ethniques identifiés comme étant de deux ethnies ou plus, les personnes autochtones, API (Asiatiques des îles du Pacifique et Hawaïens) et originaires du Moyen-Orient.																																									

**Emballage et distribution des produits**

Sujet/Paramètre comptable	Catégorie	Unité de mesure	Code	Données		Référence(s)
				Année	Transport et distribution en amont (tonnes métriques de CO <sub>2</sub> e)	
Empreinte totale de gaz à effet de serre (GES) des expéditions de produits	Données quantitatives	Tonnes métriques (t) CO <sub>2</sub> -e	CG-EC-410a.1	2021	670 820	117 670
				2022	169 045	83 633
				2023	Les données de 2023 seront accessibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2024.	
				Émissions en amont calculées à partir des données primaires en tonnes métriques/km tirées des systèmes internes de Gap, multipliées par les facteurs d'émissions de transport des produits Defra (département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du R.-U.). Cela représente les émissions de nos fournisseurs à nos centres de distribution. Émissions en aval calculées à partir des données primaires en tonnes métriques/km tirées des systèmes internes de Gap, multipliées par les facteurs d'émissions de transport des produits Defra (département de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du R.-U.).		

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)
Discussion sur les stratégies de réduction de l'impact environnemental de la livraison des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-410a.2	Gap Inc. est signataire de l'Arctic Shipping Pledge. Créé en partenariat avec Ocean Conservancy, cet engagement consiste à ne jamais envoyer intentionnellement de navires dans l'écosystème fragile de l'Arctique. Gap Inc. est également membre du partenariat SmartWay Transport de l'Agence de protection de l'environnement (EPA), une initiative qui permet aux entreprises de transporter leurs marchandises de la manière la plus propre et la plus écoénergétique possible afin de protéger la santé publique et de réduire les émissions. Gap Inc. a été récompensé par L'EPA avec le prix d'Excellence SmartWay Freight Partner 2020.	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21

**Indicateurs d'activité**

Mesure de l'activité de l'utilisateur définie par l'entité	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.A	<b>Année</b>	<b>Total des commandes mondiales en ligne (excluant les franchises)</b>
				2021	83 997 807
				2022	80 235 600
				2023	76 055 779
Ces données comprennent les commandes passées dans les magasins des États-Unis (Web et application) et les magasins entrepôt aux États-Unis, au Canada et au Japon. Elles ne comprennent pas les franchises, les annulations ou les retours.					
Nombre d'expéditions	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.C	<b>Année</b>	<b>Total des livraisons mondiales aux clients (excluant les franchises)</b>
				2021	124 463 015
				2022	112 916 023
				2023	102 829 442
Ces données comprennent les colis transportés aux États-Unis, au Canada et au Japon.					

**DÉTAILLANTS ET DISTRIBUTEURS MULTILIGNES ET SPÉCIALISÉS**

**Gestion de l'énergie dans le commerce de détail et la distribution**

(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	Données quantitatives	Gigajoules (GJ)	CG-MR-130a.1 CG-EC-130a.1	<b>Année</b>	<b>Énergie totale consommée dans les centres de vente au détail et de distribution (GJ)</b>	<b>% renouvelable</b>	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 23 <u>Soumission au CDP sur le climat de 2023</u>
				2021	3 038 091	33 %	
				2022	2 935 820	33 %	
				2023	Les données de 2023 seront accessibles sur notre site Web dans le courant de l'année 2024.	-	
				Le pourcentage d'électricité du réseau n'est pas disponible.			

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCE(S)		
<b>Diversité et inclusion de la main-d'œuvre</b>							
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires et (2) tous les autres membres du personnel	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-MR-330a.1	Voir CG-EC-330a.3	Rapport sur les facteurs ESG; Aspects sociaux : milieu de travail et communauté, Égalité et appartenance; p. 44 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Données supplémentaires; p. 78		
<b>Approvisionnement en produits, emballage et commercialisation</b>							
Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.2	Voir CG-AA-250a.2	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des produits chimiques; p. 20		
Discussion sur les stratégies de réduction de l'impact environnemental de l'emballage des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.3	Suivant une stratégie en trois volets, notre objectif est de lutter contre les déchets d'emballages plastiques inutiles et problématiques. <b>Élimination</b> : Éliminer les emballages en plastique et les remplacer par des alternatives sans plastique. <b>Réacheminement</b> : Détourner les plastiques des sites d'enfouissement par le biais du recyclage lorsque possible et là où nous contrôlons l'élimination des emballages. <b>Conversion</b> : Dans la mesure du possible, remplacer les matières plastiques nécessaires par des matières non vierges.	Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Circularité; p. 26 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Déchets; p. 28		
<b>Indicateurs d'activité</b>							
Nombre de : (1) points de vente au détail et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Nombre	CG-MR-000.A	<b>Année</b>	<b>Magasins exploités par la société</b>	<b>Franchises</b>	Rapport annuel de 2023; p. 28 Rapport annuel de 2022; p. 28 Rapport annuel de 2021; p. 30
				2021	2 835	564	
				2022	2 685	667	
				2023	2 562	998	
Superficie totale de : (1) espace commercial et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Pieds carrés (m <sup>2</sup> )	CG-MR-000.B	<b>Année</b>	<b>Espace commercial</b>	<b>Espace du centre de distribution</b>	Rapport annuel de 2023; p. 22 Rapport annuel de 2022; p. 20-21 Rapport annuel de 2021; p. 23
				2021	33,3 millions	9,3 millions	
				2022	31,8 millions	9,5 millions	
				2023	30,6 millions	9,6 millions	

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

Le TCFD est un cadre de recommandations destiné aux entreprises afin de rendre plus efficaces les dispositions sur les changements climatiques, ce qui pourrait favoriser des décisions plus éclairées en matière d'investissement, de crédit et de souscription d'assurance. Nous présentons notre rapport au TCFD pour la troisième fois cette année<sup>1</sup>.

INDICATEURS DU TCFD	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC. <sup>2</sup>
<b>GOVERNANCE : Divulguer la gouvernance de l'organisation en ce qui concerne les risques et les opportunités liés au climat.</b>	
a) Décrire la supervision par le conseil d'administration des risques et des opportunités liés au climat.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C1.1b Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53
b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C1.2 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Supervision des facteurs ESG; p. 52 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53
<b>STRATÉGIE : Divulguer les impacts réels et actuels des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.</b>	
a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a> Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Importance relative; p. 59 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Importance relative</a>
b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.2a, C3.2b, C3.3, C3.4 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a>
c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un Scénario de 2 °C ou moins.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.2a, C3.2, C3.2a, C3.2b Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a>

<sup>1</sup> L'inclusion d'informations contenues dans cette communication ne doit pas être interprétée comme une description de la matérialité ou de l'impact financier de ces informations pour les investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre Rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 3 février 2024 auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) et les documents ultérieurs auprès de la SEC. Étant donné l'incertitude inhérente à la prévision et à la modélisation des conditions futures, il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation des informations fournies ci-dessous. De plus, les contrôles, les processus, les pratiques et les structures décrits dans la présente communication ne sont pas censés fournir une représentation, une garantie ou toute autre assurance que ces contrôles, processus, pratiques et infrastructures aboutiront à des résultats spécifiques.

<sup>2</sup> Le rapport sur les facteurs ESG fait référence au rapport sur les facteurs ESG 2023 de Gap Inc.; les pages Web sur les facteurs ESG font référence à notre site Web mondial, qui héberge notre plateforme Environnement, responsabilité sociale et gouvernance (ESG) et le rapport sur l'Égalité et l'Appartenance; le rapport annuel désigne le rapport annuel de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 3 février 2024; et la circulaire de sollicitation de procurations désigne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. pour 2023 et la circulaire de sollicitation des procurations 2024. Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

INDICATEURS DU TCFD	RÉFÉRENCE(S) DE GAP INC.
<b>GESTION DES RISQUES : Présenter la manière dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés au climat.</b>	
a) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour déterminer et évaluer les risques liés au climat	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.2, C2.2a Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Matérialité; p. 59 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Matérialité</a>
b) Décrire les processus de l'organisation pour la gestion des risques liés au climat.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.1, C2.2 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53 Rapport sur les facteurs ESG; Annexe, Matérialité; p. 59 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Matérialité</a>
c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de l'entreprise.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C2.1, C2.2 Rapport sur les facteurs ESG; Gouvernance, Gestion des risques; p. 53
<b>MESURES : Présenter les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les opportunités liés au climat.</b>	
a) Indiquer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et le processus de gestion des risques.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C4.2, C4.2a, C4.2c <a href="#">Soumission au CDP sur l'eau de 2023</a> ; W8.1, W8.1a, W8.1b Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a> Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Gestion des ressources hydriques</a>
b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1, portée 2 et, le cas échéant, de portée 3, ainsi que les risques qui y sont associés.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C6.1, C6.3, C6.5, C6.5a Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a>
c) Décrire les cibles utilisées par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les performances par rapport aux cibles.	<a href="#">Soumission au CDP sur le climat de 2023</a> ; C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.2c <a href="#">Soumission au CDP sur l'eau de 2023</a> ; W8.1, W8.1a, W8.1b Rapport sur les facteurs ESG; Objectifs et progrès de Gap Inc.; p. 11 Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Action pour le climat; p. 21 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Climat</a> Rapport sur les facteurs ESG; Environnement, Gestion des ressources hydriques; p. 16 Pages Web sur les facteurs ESG; <a href="#">Gestion des ressources hydriques</a>

# DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES

ENVIRONNEMENT	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
<b>CONSOMMATION DES RESSOURCES HYDRIQUES ET RISQUES AFFÉRENTS</b>			
Consommation d'eau de l'entreprise (mètres cubes)	1,02 milliard	892 millions	895 millions
Consommation d'eau dans la chaîne d'approvisionnement (mètres cubes)	26 milliards	32 milliards	Accessible plus tard en 2024
Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF < 2,5	2 %	5 %	Accessible plus tard en 2024
Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF entre 2,5 et 3,5	75 %	65 %	Accessible plus tard en 2024
Consommation d'eau à un niveau de risque du WWF entre 3,5 et 4,5	19 %	22 %	Accessible plus tard en 2024
La consommation d'eau selon les niveaux de risque du WWF n'a pas encore été évaluée	4 %	8 %	Accessible plus tard en 2024

ASPECTS SOCIAUX – CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
<b>CONFORMITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>			
<b>ACTIVITÉS DES USINES DE NIVEAU 1 ET 2 (USINES DÉFINIES COMME FOURNISSANT DES VÊTEMENTS DE MARQUE AUX MARQUES DE GAP INC.)</b>			
Nombre d'usines de niveau 1	705	702	682
Nombre de filatures répertoriées (Niveau 2)	231	249	707 <sup>1</sup>
% des activités des filatures (Niveau 2)	65 %	79 %	73 %
<b>NOTATION DES USINES ÉVALUÉES</b>			
Vert (bon)	67 %	74 %	79 %
Jaune (moyen)	32 %	25 %	20 %
Rouge (action immédiate requise)	<1 %	<1 %	1 %
<b>VÉRIFICATIONS COVC</b>			
% d'usines de niveau 1 ayant fait l'objet d'une vérification COVC	83 %	88 %	100 %
% de vérifications effectuées par un évaluateur tiers (tel que SLCP ou Better Work de l'OIT-SFI)	68 %	88 %	83 %
% et nombre de filatures (Niveau 2) ayant fait l'objet d'une vérification du COVC	-	24 % (59)	31 % (82)
<b>TAUX DE RÉOLUTION DES PROBLÈMES LIÉS AU COVC</b>			
% mesures correctives planifiées résolues avant la fin de l'exercice	84 %	81 %	78 %

<sup>1</sup> Ce nombre comprend les usines des fournisseurs.

# DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES – SUITE

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
Nombre total d'employé(e)s à la fin de l'année, indiqué dans notre formulaire 10-K	97 000	95 000	85 000
<b>CONSEIL D'ADMINISTRATION<sup>1</sup></b>			
Taille du conseil	11	12	11
Nombre de membres indépendants de la direction	9	11	10
Nombre de membres d'une minorité au sein du conseil d'administration	2	2	2
Nombre de femmes au sein du conseil d'administration	6	5	5
<b>TEMPS PASSÉ DANS L'ENTREPRISE</b>			
0 à 2 ans	4	4	3
2 à 5 ans	2	2	3
Plus de 5 ans	5	6	5
<b>RÉPARTITION PAR ÂGE</b>			
40 - 49	1	0	0
50 - 59	5	7	6
60 - 69	4	4	5
70 et +	1	1	0
<b>REPRÉSENTATION ETHNIQUE AUX ÉTATS-UNIS</b>			
Blanc	45 %	44 %	41 %
Asiatique	7 %	6 %	5 %
Noir	17 %	16 %	15 %
Hispano-américain/Latino-américain	25 %	25 %	24 %
Autre <sup>2</sup>	6 %	9 %	15 %

<sup>1</sup> Ces renseignements figurent dans nos circulaires de sollicitation de procurations pour les années pertinentes.

<sup>2</sup> Les données combinent les groupes ethniques identifiés comme étant de deux ethnies ou plus, les personnes autochtones, API (Asiatiques des îles du Pacifique et Hawaïens) et originaires du Moyen-Orient.

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	
Total des minorités	55 %	56 %	59 %	
Gestion	Blanc	59 %	56 %	52 %
	Asiatique	24 %	10 %	8 %
	Noir	4 %	10 %	10 %
	Hispano-américain/Latino-américain	7 %	17 %	17 %
	Autre	5 %	6 %	13 %
	Total des minorités	41 %	44 %	48 %
Personnes embauchées	Blanc	38 %	41 %	38 %
	Asiatique	8 %	4 %	3 %
	Noir	24 %	17 %	22 %
	Hispano-américain/Latino-américain	23 %	26 %	23 %
	Autre	7 %	12 %	14 %
	Total des minorités	62 %	59 %	62 %
<b>ORIGINE ETHNIQUE AUX É.-U. PAR DIVISION</b>				
Sièges sociaux	Blanc	53 %	53 %	49 %
	Asiatique	26 %	24 %	21 %
	Noir	4 %	5 %	7 %
	Hispano-américain/Latino-américain	10 %	9 %	11 %
	Autre	7 %	9 %	12 %

## DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES – SUITE

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ		EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
Équipe de direction de magasin	Blanc	68 %	65 %	52 %
	Asiatique	3 %	3 %	4 %
	Noir	9 %	10 %	13 %
	Hispano-américain/Latino-américain	18 %	18 %	24 %
	Autre <sup>1</sup>	2 %	4 %	7 %
Personnel en magasin	Blanc	42 %	43 %	42 %
	Asiatique	6 %	4 %	4 %
	Noir	19 %	16 %	16 %
	Hispano-américain/Latino-américain	27 %	26 %	27 %
	Autre	6 %	10 %	11 %
Centres de distribution et centres d'appels	Blanc	37 %	34 %	36 %
	Asiatique	9 %	7 %	7 %
	Noir	26 %	25 %	24 %
	Hispano-américain/Latino-américain	22 %	26 %	25 %
	Autre	6 %	8 %	8 %
<b>REPRÉSENTATION INTERSECTIONNELLE AUX ÉTATS-UNIS</b>				
Employées blanches	-	35 %	33 %	
Employés blancs	-	9 %	8 %	
Employées asiatiques	-	4 %	4 %	
Employés asiatiques	-	2 %	2 %	
Employées noires	-	12 %	11 %	
Employés noirs	-	4 %	4 %	

<sup>1</sup> Les données combinent les groupes ethniques identifiés comme étant de deux ethnies ou plus, les personnes autochtones, API (Asiatiques des îles du Pacifique et Hawaïens) et originaires du Moyen-Orient.

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ		EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
Employées hispano-américaines/latino-américaines		-	18 %	18 %
Employés hispano-américains/latino-américains		-	7 %	6 %
Employées d'autres origines ethniques		-	7 %	11 %
Employés d'autres origines ethniques		-	2 %	3 %
<b>REPRÉSENTATION DES GENRES DANS LE MONDE</b>				
Globalement	Femmes	76 %	75 %	76 %
	Hommes	24 %	24 %	23 %
	Non binaire	-	1 %	1 %
Vice-présidence et échelons supérieurs	Femmes	58 %	54 %	55 %
	Hommes	42 %	46 %	45 %
Direction/ Direction principale	Femmes	61 %	61 %	61 %
	Hommes	39 %	39 %	39 %
Gestionnaire/ Gestionnaire principal(e)	Femmes	57 %	71 %	72 %
	Hommes	43 %	29 %	28 %
Direction de magasin	Femmes	75 %	72 %	76 %
	Hommes	25 %	28 %	24 %
Personnes embauchées	Femmes	74 %	76 %	76 %
	Hommes	26 %	24 %	24 %

## DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES – SUITE

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ		EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
<b>TAUX DE PROMOTION AUX ÉTATS-UNIS PAR GENRE ET PAR POSTE</b>				
Vice-présidence et échelons supérieurs	Femmes	15 %	15 %	9 %
	Hommes	7 %	9 %	7 %
Directeur(trice) et directeur(trice) principal(e)	Femmes	22 %	16 %	11 %
	Hommes	17 %	17 %	7 %
Gestionnaire/ Gestionnaire principal(e)	Femmes	23 %	21 %	21 %
	Hommes	15 %	17 %	17 %
Contributeurs individuels	Femmes	16 %	3 %	7 %
	Hommes	11 %	4 %	7 %
Globalement	Femmes	19 %	6 %	9 %
	Hommes	14 %	6 %	8 %
<b>% DE POSTES OCCUPÉS PAR DES FEMMES</b>				
Postes en STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques)		24 %	28 %	29 %
Postes de direction dans des fonctions génératrices de revenus		-	78 %	74 %
<b>REPRÉSENTATION PAR ÂGE</b>				
<30 ans		61 %	57 %	56 %
30 à 50 ans		29 %	31 %	31 %
>50 ans		10 %	12 %	13 %

ASPECTS SOCIAUX – MILIEU DE TRAVAIL ET COMMUNAUTÉ		EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023
<b>TAUX D'EMBAUCHE EN INTERNE PAR POSTE</b>				
Vice-présidence et échelons supérieurs		-	71 %	96 %
Direction/Direction principale		-	65 %	74 %
Gestionnaire/Gestionnaire principal(e)		-	48 %	55 %
Taux global (y compris les associés de magasin)		-	36 %	40 %
Nombre total de nouvelles embauches		-	26 000	30 000
<b>ENGAGEMENT DU PERSONNEL</b>				
% du personnel ayant fait du bénévolat		32 %	39 %	45 %
% qui ont répondu « Oui » à l'énoncé : « J'ai l'intention de rester au moins pour les 12 prochains mois »		87 %	81 %	72 %
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – COMPREND LE PERSONNEL À TEMPS PLEIN</b>				
Décès consécutif à un accident de travail		0	0	0
Taux d'accident pour 1 000 000 d'heures travaillées (LTIFR)		5,25	4,19	4,08
Couverture (% du personnel à temps plein)		84 %	88 %	94 %



### **MISES EN GARDE SUR LES DÉCLARATIONS PROSPECTIVES**

Le présent rapport et les commentaires afférents de la direction peuvent contenir des « déclarations prospectives » au sens des lois fédérales sur les valeurs mobilières des États-Unis. Les déclarations prospectives sont des énoncés autres que des énoncés de faits historiques. Elles correspondent à notre jugement actuel au sujet d'événements futurs possibles et sont souvent décrites par des mots tels que « prédiction », « apparaître », « approximation », « croire », « continuer », « pouvoir », « concevoir », « effet », « estimation », « évaluer », « s'attendre », « prévision », « objectif », « initiative », « intention », « qualité objective », « perspective », « plan », « potentiel », « priorités », « projet », « poursuivre », « rechercher », « cibler », « quand », « futur » ou le négatif de l'un de ces mots ou d'autres expressions similaires. En faisant ces déclarations, nous nous appuyons sur des hypothèses et des analyses basées sur notre expérience et notre vision des tendances historiques, de la situation actuelle et des développements futurs attendus, ainsi que sur d'autres facteurs que nous considérons comme appropriés selon les circonstances.

Nous pensons que ces jugements sont raisonnables, mais ces déclarations ne sont pas des garanties d'événements futurs ou de résultats financiers, et nos résultats réels pourraient être particulièrement différents en raison de divers facteurs, dont la plupart sont décrits dans notre dernier rapport annuel sur le formulaire 10-K et dans nos autres dépôts auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis. Nous mettons en garde les lecteurs pour qu'ils ne se fient pas aux déclarations prospectives. Les déclarations prospectives ne sont valables qu'à la date où elles sont faites et nous ne nous engageons pas à les mettre à jour publiquement ou à réviser toute déclaration prospective, que ce soit à la suite de nouvelles informations, d'événements futurs ou d'autres facteurs qui ont une incidence sur l'objet de ces déclarations, sauf si la loi nous y oblige explicitement.