



GAP INC.

Impact Report 2025

Acerca de este informe

Este informe abarca las operaciones globales de Gap Inc. para el año fiscal 2025. Todos los informes de años anteriores están disponibles en nuestro sitio web. El presente destaca el avance en nuestras áreas de enfoque prioritarias y las metas relacionadas para el año fiscal 2025. Brinda información detallada sobre los objetivos, las operaciones y nuestro enfoque de gestión.

Este informe se prepara conforme a las normas de la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI) y está alineado con las normas del Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB) y el Grupo de tareas sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). Gap Inc. está comprometida con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) y este informe funge como nuestro Comunicado sobre progreso. Gap Inc. identifica que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG) 5, 6, 8, 10, 12 y 13 son los más relevantes para nuestras actividades, y que los SDG 7 y 17 están interconectados con nuestro enfoque.

Nuestros datos de emisiones de gases de efecto invernadero recibieron [garantía limitada independiente](#). Todas las demás métricas están sujetas a una auditoría de calidad interna.

Si tienes preguntas relacionadas con los esfuerzos de sostenibilidad de Gap Inc. o con el contenido de este informe, escribe a sustainability@gap.com.

NOTA DE ADVERTENCIA

La inclusión de la información contenida en este informe se hace de buena fe en función de la información que se encuentra disponible para Gap Inc. al 31 de enero de 2026 (a menos que se

especifique lo contrario). Dada la incertidumbre inherente al hecho de anticipar y modelar las condiciones futuras, debe tenerse precaución al interpretar la información proporcionada en este informe. Además, los controles, los procesos, las prácticas y las infraestructuras que se describen en este informe no tienen como finalidad constituir ninguna declaración, garantía ni otro tipo de aseveración de que dichos controles, procesos, prácticas e infraestructuras derivarán en algún desenlace, resultado o logro específico de un objetivo o meta indicado.

Para mayor claridad, la identificación de nuestros temas materiales relacionados con factores ambientales, sociales y de gobernanza; la identificación de los SDG como relevantes, de apoyo o interconectados con nuestro negocio; o nuestra identificación de cualquier tema material, impacto, riesgo, estrategia u oportunidad en respuesta a los marcos de informe de GRI, SASB o TCFD en las siguientes páginas no debe interpretarse como una descripción de la materialidad ni del impacto financiero de tales temas, impactos, riesgos, estrategias u oportunidades o información relacionada para lxs inversionistas en Gap Inc. Para ver un análisis de los riesgos materiales para lxs inversionistas de Gap Inc., consulta nuestro informe anual sobre el Formulario 10-K del año que finalizó el 31 de enero de 2026 y otros informes presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. (Securities and Exchange Commission).

Este informe también puede incluir “afirmaciones prospectivas” en el marco de las leyes federales en materia de valores de Estados Unidos. Las afirmaciones prospectivas se definen como cualquier afirmación que no esté basada en hechos históricos. Las afirmaciones prospectivas



representan nuestra opinión actual sobre posibles eventos futuros y con frecuencia se identifican con palabras como “creer”, “hará”, “proyectar”, “calcular”, “intención”, “estrategia”, “futuro”, “oportunidad”, “plan”, “puede”, “deber”, “haría” y “continuar” o expresiones similares, y variaciones o formas negativas de estas palabras. Sin embargo, la ausencia de estas palabras no implica que una declaración no sea prospectiva. Al hacer estas afirmaciones, nos basamos en las suposiciones y el análisis según nuestra experiencia y percepción de las tendencias históricas, las condiciones actuales y los sucesos futuros esperados, así como de otros factores que consideremos adecuados en las circunstancias.

Creemos que estos criterios son razonables, pero no son garantía de ningún evento o resultado financiero futuro, y nuestros resultados reales pueden diferir sustancialmente debido a diversos factores, muchos de los cuales se describen en nuestro informe anual sobre el Formulario 10-K del año que finalizó el 31 de enero de 2026 y en otros documentos presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores de EE.UU. Les recomendamos a lxs lectorxs que no confíen por completo en las afirmaciones prospectivas. Las

afirmaciones prospectivas solo se refieren a la fecha en que se realizan y no asumimos la obligación de actualizar públicamente o de corregir de otra manera cualquier afirmación prospectiva, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros u otros factores que afecten el tema de estas afirmaciones, excepto en caso de que la ley lo requiera expresamente.

ACERCA DE GAP INC.

Gap Inc. (Gap Inc., la “compañía”, “nosotrxs” y “nuestro”) es una casa de marcas estadounidenses icónicas que ofrecen ropa, accesorios y productos de cuidado personal para hombres, mujeres, niñas y niños a través de las marcas Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta.

Gap Inc. es una empresa minorista omnicanal, con ventas a clientxs tanto en tiendas como en línea, a través de tiendas operadas por la empresa y en franquicia, sitios web y acuerdos con terceros. Al 31 de enero de 2026, la empresa cuenta con tiendas que operan en Estados Unidos, Canadá, Japón y Taiwán. Tenemos acuerdos de franquicia para

operar con Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta en Asia, Europa, Latinoamérica, Oriente Medio y África. En virtud de estos acuerdos, los terceros operan (u operarán) tiendas y sitios web que venden ropa y productos relacionados con nuestras marcas. También tenemos convenios de licencias con licenciarios para vender productos con nuestras marcas.

Además de operar en los canales de tiendas specialty, outlet, tienda en línea y franquicias, usamos nuestras capacidades omnicanal para unir el mundo digital y las tiendas físicas. La experiencia de compra se ve mejorada por nuestros servicios omnicanal, que incluyen compra en línea con retiro en tienda, pedido desde la tienda y envío desde la tienda, así como experiencias mejoradas para dispositivos móviles, que permiten a nuestrxs clientxs comprar sin problemas en todas nuestras marcas y canales. Nuestras marcas comparten inversiones en la cadena de suministro y en tecnología de la información, lo que nos permite optimizar la eficiencia y la capacidad de respuesta en nuestras operaciones.

Más información: [Declaraciones anuales](#)

Índice

1	La visión global	35	Gobernanza
2	Acerca de este informe	36	Cumplimiento de proveedores
4	Nuestro compromiso: Mensaje del director ejecutivo	38	Supervisión de la gerencia
5	Quiénes somos	39	Gestión de riesgos
6	Nuestra casa de marcas	40	Compromiso con grupos de interés
7	Nuestro enfoque de impacto	41	Ética e integridad comerciales
8	Nuestro impacto a lo largo de los años	42	Anexo
9	Aspectos destacados de 2025	43	Evaluación de materialidad
10	Metas y progreso de Gap Inc.	44	Índice de la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI)
12	Medio ambiente	49	Índice del Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB)
13	Cerrar la brecha del clima	55	Índice del Grupo de Tareas sobre Divulgaciones Financieras relacionadas con el clima (TCFD)
16	Administración del agua	56	Garantía de datos
18	Productos		
20	Circularidad y desperdicio		
21	Sociedad		
22	Derechos humanos		
23	Cerrar la brecha de la equidad		
26	Cerrar la brecha de las oportunidades		
29	Cerrar la brecha de la inclusión		
31	Gestión del capital humano		
33	Compromiso con la comunidad		



Nuestro compromiso

Mensaje del director ejecutivo

Desde nuestra fundación, hemos trabajado para cerrar brechas y crear un mundo mejor, guiados por una convicción sencilla: cuando el propósito y las ganancias se alinean, las empresas pueden ser una fuerza para el bien de las personas y del planeta.

En un año notablemente dinámico para la industria textil, me enorgullece que Gap Inc. haya estado a la altura de las circunstancias: obtuvo resultados mientras avanzaba en su transformación, fortaleciendo nuestro negocio y el impacto positivo de cada día.

Como una de las empresas de ropa de especialidad más grandes de EE.UU., tenemos la escala, las capacidades y la plataforma para ser importantes. Por eso, para nosotrxs, alinear el propósito y las ganancias no solo es lo correcto, sino también una decisión estratégica.

Cerramos brechas para crear un mundo mejor con un enfoque centrado en influir en cuatro áreas clave:

CERRAR LA BRECHA DEL CLIMA

Sencillamente, no podemos sobrevivir sin la naturaleza. De hecho, el 50% del PIB mundial depende de ella, en un momento en que la demanda de agua continúa aumentando.¹

Al igual que el algodón, el agua es un componente esencial de nuestros productos. Reconocemos que hacer crecer nuestro negocio significa obtener más recursos de la naturaleza, por lo que la tratamos como un activo y trabajamos para reponer lo que usamos. En 2025, nuestros esfuerzos de gestión responsable del agua permitieron reponer el 39% del agua dulce utilizada en toda nuestra cadena de suministro, lo que nos mantiene encaminadxs para alcanzar el 100% en 2030. A través de las alianzas, estamos ampliando nuestro impacto. Junto con Water.org, cofundamos Get Blue, una campaña para poner fin a la crisis mundial del agua, lanzada en colaboración con una coalición de algunas de las marcas más icónicas del mundo.

Más allá del agua, repensar cómo se fabrican los productos y cómo se utilizan los recursos en toda nuestra cadena de valor está impulsando el progreso. Este año alcanzamos nuestras metas relacionadas con las fibras: obtuvimos el 100% de nuestro algodón de fuentes más sostenibles y utilizamos un 65% de poliéster reciclado. Pero no nos detendremos ahí. Nuestra participación en el U.S. Cotton Trust Protocol es un compromiso con la mejora continua y el apoyo a las mejores prácticas.

Según nuestra experiencia, las prácticas responsables construyen empresas resilientes, y las empresas resilientes tienen un buen desempeño. Nuestra ambición de alcanzar las cero emisiones netas para 2050 refleja nuestro compromiso para encontrar formas más sostenibles de fabricar nuestros productos mientras conservamos los recursos naturales para las generaciones futuras.

CERRAR LA BRECHA DE LA EQUIDAD

Las mujeres representan la mayoría de nuestra clientela, de nuestras empleadas y de las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro. Por lo tanto, invertir en su éxito es una oportunidad y una responsabilidad. Trabajamos en estrecha colaboración con nuestrxs socixs para defender los derechos humanos, garantizar condiciones de trabajo seguras y promover la igualdad salarial.

En 2025, el 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 invirtió en programas RISE a nivel mundial, lo que ayudó a casi 113 000 trabajadores a desarrollar habilidades profesionales y para la vida fundamentales, como parte de un esfuerzo más amplio que ha llegado a millones de personas desde 2007.

CERRAR LA BRECHA DE LAS OPORTUNIDADES

Creemos que todxs deben tener la oportunidad de desarrollar una carrera satisfactoria, y siempre estamos buscando talentos de las nuevas generaciones. Las empresas de moda hacen más que capacitar y desarrollar diseñadores, especialistas en marketing y profesionales de las finanzas de clase mundial; también atraemos a abogadxs, estrategas e ingenierxs emergentes.

Gap Inc. es una de las mayores generadoras de puestos de nivel básico en EE.UU., con la escala, el alcance y los recursos para eliminar barreras y abrir puertas. Ayudamos a las personas a acceder a un

trabajo significativo en las comunidades donde operamos. Desde su lanzamiento en 2007, nuestra iniciativa This Way ONward ha servido como puerta de entrada para desarrollar el potencial, fortalecer las comunidades y formar a la próxima generación de talentos.

CERRAR LA BRECHA DE LA INCLUSIÓN

Nuestra casa de marcas estadounidenses icónicas llega a todas las generaciones, géneros y regiones. Fieles a nuestros orígenes, seguimos cerrando la brecha de inclusión con productos diseñados para que todas las personas se sientan seguras de sí mismas, con historias que celebran nuestra humanidad compartida y una fuerza laboral talentosa y de alto desempeño que refleja las comunidades a las que servimos.

En 2025, continuamos invirtiendo en capacitación en liderazgo para desarrollar líderes inclusivxs: personas que pueden conectarse de manera eficiente con equipos diversos de empleadxs, clientxs y nuestrxs socixs de todo el mundo. También impulsamos iniciativas de compromiso cultural que fomentan un sentido de pertenencia tanto dentro como fuera de la empresa.

Si bien estamos orgullosxs del impacto que logramos en 2025, estamos enfocadxs en mantener ese impulso y profundizar aún más nuestro impacto.

Sabemos que un desempeño más sólido genera un mayor impacto y crea valor sostenible a largo plazo para todos nuestros grupos de interés, desde empleadxs y clientxs hasta comunidades, socixs e inversionistas, y les agradecemos su continuo interés en nuestra trayectoria.

Para mantenerte al tanto, visítanos en gapinc.com.



¡Vamos con todo!

RICHARD DICKSON
PRESIDENTE Y DIRECTOR EJECUTIVO, GAP INC.

¹ Foro Económico Mundial

Quiénes somos

Gap Inc., una casa de marcas icónicas, es una de las mayores empresas de moda por categorías especializadas de Estados Unidos. Nuestras marcas Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta ofrecen ropa, accesorios y productos de estilo de vida para mujeres, hombres, niñas y niños. Desde 1969, Gap Inc. ha creado productos y experiencias que dan forma a la cultura mientras hace lo correcto para su personal, las comunidades y para el planeta. Nuestras marcas inspiran una auténtica expresión personal, lo que impulsa a las personas, las comunidades y la moda.

Nuestra visión

Convertirnos en una casa de alto desempeño conformada por marcas estadounidenses icónicas que den forma a la cultura.

Nuestro propósito

Cerramos brechas para crear un mundo mejor.

Nuestros valores

Centrarnos en lxs clientes | Crear con curiosidad
Colaborar con franqueza | Fomentar la excelencia

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

TIME
Categoría “Innovadores” – Las 100 empresas más influyentes del mundo de 2025

Empresas más icónicas de Estados Unidos Lugar 100 de 250 del listado general

Índices Dow Jones Best-in-Class
Miembro por 13º año consecutivo

Forbes
Mejores **empleadores para mujeres del mundo 2025** Lugar 338 del listado general

Empresas más confiables de Estados Unidos 2026 Lugar 231 del listado general

Newsweek
America’s Most Responsible Companies 2025
Lugar 13 en ventas minoristas y 90 de 600 del listado general

American Opportunity Index
7º lugar en ventas minoristas

Ceres
Índice De Referencia De La Iniciativa De Financiamiento Para La Valoración Del Agua, 1º Lugar en indumentaria, entre los 10 mejores de 71 en el listado general

Premios American Image
Zac Posen, Diseñador del año

GAP INC. EN CIFRAS: AÑO FISCAL 2025

\$15.4 mil millones

en ventas netas, de los cuales el 39% estuvo relacionado con las ventas en línea²

2 474

tiendas operadas por la empresa y aproximadamente 1 000 franquicias en alrededor de 35 países

4

icónicas marcas estadounidenses

79 mil

empleadxs

200

proveedores (aproximadamente) con instalaciones en alrededor de 30 países



²Las ventas en línea incluyen principalmente las que se originan en nuestro canal en línea, incluidas las que se recogen en tiendas o se envían desde las mismas y las ventas netas de iniciativas estratégicas que generan ingresos.

Nuestra casa de marcas

Inspiramos la expresión personal a través de cuatro icónicas marcas estadounidenses: Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta. Cada marca tiene una posición única para contribuir a nuestro impacto ambiental y social.³



1 242 tiendas
ventas netas de \$8.7 mil millones

Old Navy es una marca de ropa a precios asequibles con presencia en Norteamérica que pone las tendencias de moda al alcance de todxs. La marca ofrece un estilo divertido con una combinación de productos en tendencia, calidad constante y gran valor. Old Navy abrió su primera tienda en 1994 en Colma, California, y desde entonces se ha expandido a más de 1,200 tiendas operadas por la empresa, incluidas tiendas outlet, canales de venta en línea y franquicias en todo el mundo.



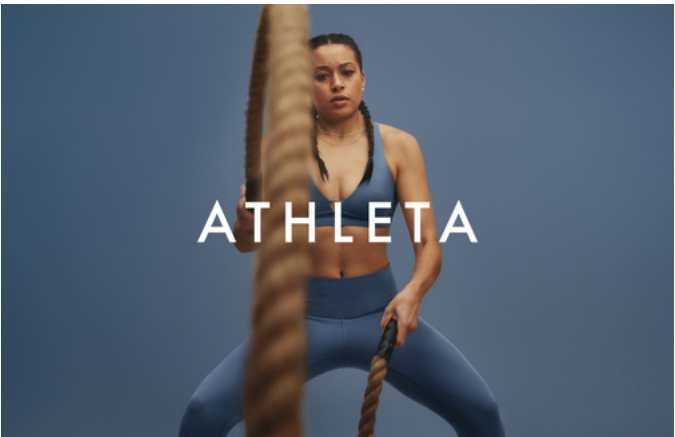
582 tiendas
ventas netas de \$3.5 mil millones

Gap es un ícono del estilo casual estadounidense reconocido a nivel mundial. Gap, fundada en San Francisco en 1969, fomenta la originalidad creando básicos entrañables y brindando experiencias culturalmente relevantes que celebran la individualidad. Gap es una marca de ropa y accesorios que también ofrece colecciones como GapKids, babyGap, Gap Maternity, GapBody y GapFit, así como colecciones de edición limitada con GapStudio y marcas asociadas. Además, la marca atiende a clientes interesadxs en la relación calidad-precio con colecciones diseñadas exclusivamente para tiendas Gap Outlet y Gap Factory. Gap es nuestra marca homónima y se conecta con lxs clientes en línea, en tiendas operadas por la empresa y en franquicias en todo el mundo.



398 tiendas
ventas netas de \$1.9 mil millones

Banana Republic es una marca para narradores de historias que equipa a lxs exploradores modernxs con colecciones y experiencias de alta calidad y confeccionadas con pericia para inspirar y enriquecer sus viajes. La marca, que se fundó en 1978 y fue adquirida por Gap Inc. en 1983, se conecta con lxs clientes en línea, en tiendas Banana Republic y Banana Republic Factory operadas por la empresa, y en franquicias en todo el mundo.



252 tiendas
ventas netas de \$1.2 mil millones

Athleta es una marca de estilo de vida de alto desempeño que busca empoderar a las mujeres y las niñas para desarrollar su autoconfianza, fuerza y pertenencia a través del movimiento, lo que despierta el Poder de ella. Fundada en 1998 y adquirida por Gap Inc. en 2008, Athleta está certificada como “benefit corporation” (B Corp) que combina la innovación de producto con el estilo para mujeres y niñas. Los productos Athleta están disponibles en tiendas que opera la empresa en Estados Unidos y Canadá, en franquicias en todo el mundo y en línea.

³ Las ventas netas corresponden al año fiscal 2025, que finalizó el 31 de enero de 2026. Los recuentos de tiendas son al 31 de enero de 2026 y no incluyen a las franquicias.

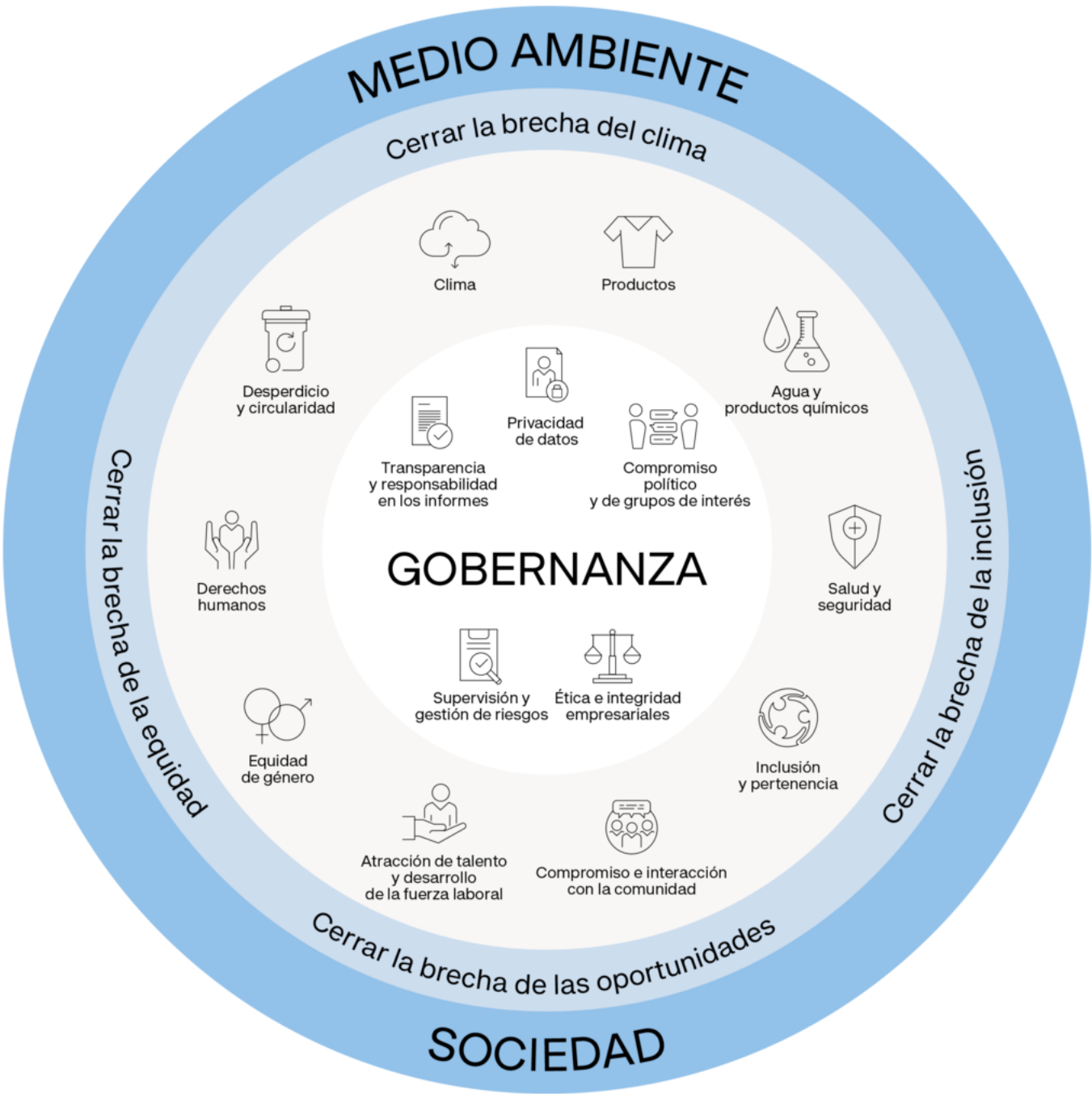
Nuestro enfoque de impacto

Creemos que el progreso se encuentra en las brechas en las que encontramos nuestro hilo conductor y nuestra humanidad compartida.

Gap Inc. se guía por cuatro pilares de propósito: Cerrar la brecha del clima, Cerrar la brecha de la equidad, Cerrar la brecha de las oportunidades y Cerrar la brecha de la inclusión. Nuestras iniciativas, sustentadas en nuestra evaluación de materialidad, son parte de nuestra estrategia comercial integral, a través de la que impulsamos la eficiencia operativa, posibilitamos la creación de valor y estimulamos la innovación.

Nos hacemos responsables de problemas ambientales y sociales en nuestras operaciones comerciales con una sólida estructura de gobernanza. Contamos con comités designados de la junta directiva que supervisan los temas ambientales y sociales relevantes y reciben actualizaciones periódicas. Gestionamos los riesgos y oportunidades relacionados en toda la empresa a través de alianzas con directivxs de todas las marcas y funciones.

Más información: [Gobernanza](#), [Evaluación de materialidad](#)



Signatarios y membresías

- Asociación Estadounidense de la Ropa y el Calzado (AAFA)
- Grupo Internacional de Gestión de la RSL de la Confección y el Calzado (AFIRM)
- Apparel Impact Institute (Aii)
- Better Cotton Initiative
- Alianza Better Than Cash (Mejor que el efectivo)
- Consejo Black in Fashion
- Boys & Girls Clubs of America
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Mesa redonda de negocios
- CanopyStyle
- Cascale, Inc.
- Ceres
- The Fashion Pact
- Acuerdo Internacional
- Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI)
- Iniciativa Life and Building Safety (LABS)
- The Micofibre Consortium (TMC)
- Foro Nacional de Inmigración (NIF)
- Fundación de la Federación Nacional de Tiendas Minoristas (NRF)
- Nirapon
- Open to All
- Opportunity@Work
- Asociación de Líderes de la Industria Minorista (RILA)
- RISE (Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad)
- Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP)
- Tent Partnership for Refugees
- Textile Exchange
- Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC)
- Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)
- U.S. Cotton Trust Protocol
- CEO Water Mandate y Coalición de Resiliencia del Agua (WRC)
- Welcome.US
- Comunidad Water Futures del Foro Económico Mundial

Nuestro impacto a lo largo de los años

Desde que iniciamos en 1969, nos ha importado más que vender ropa. Lo que comenzó como un concepto de venta minorista que cerraba la brecha entre generaciones ha inspirado mucho más.

Reconocemos que siempre hay más trabajo por hacer. Por eso seguimos integrando la sostenibilidad en nuestro negocio y enfocándonos en iniciativas que generan valor para los grupos de interés.

Consulta otros [aspectos destacados de 2025](#) en la página 9.

1994

Establecimos el programa de Cumplimiento de Proveedores



2003

Publicamos el primer Informe de responsabilidad social



2007

Lanzamos los programas This Way ONward y Desarrollo Personal y Crecimiento Profesional (P.A.C.E.)



2010 - 2011

Enviamos las primeras respuestas al cuestionario CDP sobre el clima y el agua



2014

Gap Inc. fue la primera empresa entre las Fortune 500 en anunciar la igualdad salarial



2016

Nos unimos al CEO Water Mandate del Pacto Mundial de las Naciones Unidas



2018

Obtuvimos el estado B Corp para Athleta



2019

Nos sumamos a la iniciativa Fashion Pact



2023

Lanzamos el programa Women + Water Collaborative y lanzamos RISE en colaboración con BSR, HERproject™, CARE y Better Work, ampliando el impacto del programa P.A.C.E. de Gap Inc.



2024

Establecimos nuestro objetivo basado en la ciencia para alcanzar las cero emisiones netas de carbono en toda nuestra cadena de valor para 2050 y actualizamos nuestros objetivos basados en la ciencia para 2030.



2025

Alcanzamos o superamos nuestras metas en productos, equidad global y oportunidades:

- El 100% de nuestro algodón se obtuvo de fuentes más sostenibles y el 65% de nuestro poliéster provino de fuentes recicladas.
- El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 invirtieron en el empoderamiento de las mujeres a través de RISE.
- El 10% de lxs empleadxs de nivel básico de las tiendas de Old Navy fueron contratadxs a través de This Way ONward en 2025, un programa que ha llegado a más de 33 000 jóvenes desde 2007.



Aspectos destacados de 2025



Cerrar la brecha del clima

El 100% del algodón provino de fuentes más sostenibles⁴ y el 65% del poliéster provino de fuentes recicladas, con lo que superamos nuestro objetivo.

El 39% del total de agua dulce extraída fue repuesto a la naturaleza.

El 46% de la electricidad de las operaciones directas fue renovable.

70% de reducción en las emisiones de Alcance 1 y 2⁵ desde 2017.

20% de reducción en las emisiones de Alcance 3.1 correspondientes a bienes y servicios adquiridos desde 2017.



Cerrar la brecha de la equidad

El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1^{6,7} invirtió en programas RISE⁸ a nivel mundial, llegando a casi 113 000 trabajadoras con capacitación en habilidades profesionales y para la vida, solo en 2025.

El 100% de las instalaciones de Nivel 1 contó con sistemas de gestión para la prevención y respuesta ante la violencia y el acoso por motivos de género, así como con capacitación en la materia.

86% de nuestro gasto comercial se realizó en instalaciones con calificación verde.



Cerrar la brecha de oportunidades

Más de 33 000 jóvenes han participado en This Way ONward desde 2007, cifra que supera nuestro objetivo.

El 10% de lxs empleadxs de nivel básico de las tiendas de Old Navy fueron contratadxs a través de This Way ONward, lo que supera nuestro objetivo.



Cerrar la brecha de la inclusión

El 87% de lxs empleadxs sigue sintiendo que Gap Inc. está comprometida con la inclusión y que pueden ser auténticxs en el trabajo, lo que supera los parámetros de referencia del sector minorista.

Más de 3 400 líderes de personal completaron la capacitación “Liderazgo inclusivo”.

Lanzamos el consejo y los comités de inclusión, integrando la inclusión y el sentido de pertenencia al equipo de liderazgo sénior.

⁴ Se define como Better Cotton (antes BCI), algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según U.S. Cotton Trust Protocol, USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado o regenerativo.
⁵ Alcance 1: emisiones directas; Alcance 2: emisiones indirectas del uso de electricidad comprada en las instalaciones operadas por la empresa.
⁶ Los niveles de la cadena de suministro se definen de acuerdo con la organización [Textile Exchange](#): el Nivel 1 corresponde a la fabricación de productos terminados; el Nivel 2, a la fabricación de materiales; el Nivel 3, al procesamiento intermedio de materiales (por ejemplo, hilado y curtido); y el Nivel 4, a la producción y el procesamiento primario de materias primas.
⁷ Las instalaciones estratégicas de Nivel 1 son aquellas que representan el 80% de nuestro gasto comercial total en el año fiscal 2021, utilizado como referencia para nuestras metas de 2025 (definido como el costo inicial de la orden de compra).
⁸ Esto incluye P.A.C.E. (Programa de Desarrollo Personal y Crecimiento Profesional) de Gap Inc., un programa precursor de RISE.

Metas y progreso de Gap Inc.

● Alcanzada

● Según lo planeado

● Fuera de lo planeado

En 2025, alcanzamos varias metas y seguimos explorando formas de fortalecer nuestros compromisos estratégicos para cerrar brechas y crear un mundo mejor.

META ⁹	AÑO OBJETIVO ¹⁰	ESTADO	PROGRESO EN 2025
MEDIO AMBIENTE			
<u>Cerrar la brecha del clima¹¹</u>			
Reducir 90% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y 2 con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Reducción del 70%
Reducir 32.5% las emisiones de GEI de Alcance 3 provenientes de los bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Reducción del 20%
Suministrar 100% de electricidad renovable a las instalaciones operadas por la empresa en todo el mundo	2030	●	El 46% de la electricidad consumida en las instalaciones operadas por la empresa provino de fuentes renovables
Lograr cero emisiones netas en toda nuestra cadena de valor	2050	●	Reducción del 20% con respecto al valor de referencia de 2017
<u>Administración del agua¹²</u>			
Empoderar a 5 millones de personas afectadas por la industria textil para mejorar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento	2030	●	2.8 millones de personas beneficiadas desde 2017
Reducir el uso de agua y reponerla a la naturaleza, en una proporción equivalente al 100% del agua dulce que se usa en la fabricación de prendas de vestir y en las instalaciones que opera nuestra empresa ¹³	2030	●	El 39% del total de agua dulce extraída fue repuesto a la naturaleza
<u>Productos¹⁴</u>			
Obtener el 100% del algodón de fuentes más sostenibles ¹⁵	2025	●	100% alcanzada
Obtener al menos el 45% del poliéster de fuentes recicladas	2025	●	65% alcanzada

⁹ Para los objetivos que finalizan en 2025, planeamos seguir informando las métricas relacionadas a medida que nuestros programas y nuestra estrategia evolucionen.

¹⁰ Todos los años objetivo se refieren al final del año fiscal, a menos que se indique lo contrario.

¹¹ Alcance 1: emisiones directas; Alcance 2: emisiones indirectas del uso de electricidad comprada en instalaciones operadas por la empresa; y Alcance 3: emisiones indirectas de actividades de la cadena de valor, como la producción de bienes, el transporte y las emisiones de las franquicias.

¹² Seguimos comprometidx con los objetivos para 2050 del CEO Water Mandate de lograr un impacto hídrico positivo en las regiones con escasez de agua y fomentar la resiliencia hídrica en nuestra cadena de suministro. Estos compromisos se analizan en la sección de [Administración del agua](#).

¹³ Nuestra metodología de contabilización del uso de agua se actualizó utilizando datos de la evaluación FEM de Higg de las instalaciones de Nivel 1 y Nivel 2 para distinguir el uso de agua dulce del agua gris (reciclada/reutilizada). Los datos faltantes se estimaron con base en los promedios correspondientes al país y la categoría. Esto refleja las mejores prácticas para identificar nuestras dependencias y los impactos del uso del agua en los ecosistemas de agua dulce.

¹⁴ Los datos representan el consumo calculado de fibra en la etapa de materias primas para las telas principales utilizadas en los productos de Gap Inc. de la temporada primavera 2025 a la temporada de fin de año 2025. Los datos con respecto a las fibras de Gap Inc. se obtienen, según un calendario estacional, a partir de los datos de materiales de las órdenes de compra de todas las marcas, excluyendo los productos de Banana Republic Home. Tenemos visibilidad limitada de las licencias y los accesorios de terceros, pero estamos mejorando esta conexión continuamente.

¹⁵ Se define como Better Cotton (antes BCI), algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según U.S. Cotton Trust Protocol, USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado o regenerativo.

Metas y progreso de Gap Inc.
Continuación

● Alcanzada ● Según lo planeado ● Fuera de lo planeado

META ¹⁶	AÑO OBJETIVO ¹⁷	ESTADO	PROGRESO EN 2025
SOCIEDAD			
Cerrar la brecha de la equidad			
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 invertirá en empoderar a las mujeres a través de su participación en P.A.C.E. o en RISE ¹⁸	2025	●	100% alcanzada
El 100% de lxs trabajadores de nuestras instalaciones estratégicas de Nivel 1 tendrá voz a través de comités laborales representativos	2025	●	100% alcanzada ¹⁹
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 habrá alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión	2025	●	Se alcanzó el 57% de la paridad de género, no se alcanzó la meta. Consulta los Programas de desarrollo de capacidades para encontrar más información
El 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 contará con sistemas de prevención y gestión de respuesta y capacitación para abordar el acoso y la violencia de género	2025	●	100% alcanzada
Cerrar la brecha de oportunidades			
Contratar al 5% del personal de tiendas en el primer nivel de contratación a través de This Way ONward cada año	2025	●	100% alcanzada
Llegar a 20 000 jóvenes mediante This Way ONward	2025	●	Más de 33 000 jóvenes beneficiadxs desde 2007
GOBERNANZA – CUMPLIMIENTO DE PROVEEDORES			
El 100% de las instalaciones de Nivel 1 dentro del alcance participará en las iniciativas de la industria (SLCP o Better Work de la OIT-CFI) para 2023	2023/2025	●	El 100% de las instalaciones de Nivel 1 dentro del alcance y el 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 2 participan
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 2 se incorporará para 2025 ^{20,21}			
El 80% del abastecimiento de Gap Inc. provendrá de instalaciones con calificación verde	2025	●	86% alcanzada
El 100% de los proveedores de Nivel 1 que representan el 90% del gasto comercial de Gap Inc. están invitados a participar en Better Buying, con puntuaciones desglosadas por marca y con el objetivo de publicar anualmente informes públicos sobre las mejoras en las prácticas de compra.	2025	●	100% alcanzada, y los resultados indicaron mejoras generales sostenidas año tras año

¹⁶ Para los objetivos que finalizan en 2025, planeamos seguir informando las métricas relacionadas a medida que nuestros programas y nuestra estrategia evolucionen.

¹⁷ Todos los años objetivo se refieren al final del año fiscal, a menos que se indique lo contrario.

¹⁸ Las instalaciones estratégicas de Nivel 1 son aquellas que representan el 80% de nuestro gasto comercial total en el año fiscal 2021, utilizado como referencia para nuestras metas de 2025 (definido como el costo inicial de la orden de compra).

¹⁹ Se define como el cumplimiento de al menos el 70% de los Indicadores de diálogo social (SDI) pertinentes de la academia Better Work y de los indicadores de requisitos mínimos (SDI 9, SDI 17 y SDI 18).

²⁰ Los niveles de la cadena de suministro se definen de acuerdo con la organización [Textile Exchange](#): el Nivel 1 corresponde a la fabricación de productos terminados, el Nivel 2, a la fabricación de materiales, el Nivel 3, al procesamiento intermedio de materiales (por ejemplo, hilado y curtido), y el Nivel 4, a la producción y el procesamiento primario de materias primas.

²¹ Las instalaciones incluidas en el alcance excluyen las de Banana Republic Home y aquellas con menos de 50 trabajadores.

Medio ambiente

Nos asociamos con empresas, gobiernos y organizaciones sin fines de lucro para promover la sostenibilidad ambiental en nuestra industria. Incorporamos más prácticas sostenibles en el desarrollo de productos y nos enfocamos en abordar los problemas del clima, el agua y los desperdicios para generar un impacto positivo en las personas y la naturaleza.

Acción climática

Administración del agua

Productos

Circularidad y desperdicio



De izquierda a derecha: Matt Damon (cofundador de Water.org), Richard Dickson (presidente y CEO de Gap Inc.), Gary White (cofundador de Water.org) y Kara Hurst (vicepresidenta y directora de sostenibilidad de Amazon) en la reunión anual del Foro Económico Mundial.

Más de 2 mil millones de personas carecen de acceso seguro al agua potable. Para ayudar a cerrar esta brecha, Gap Inc. se asoció con Water.org, Amazon, Starbucks y Ecolab para lanzar **Get Blue**™.

La iniciativa, anunciada en enero de 2026 en el Foro Económico Mundial, tiene como objetivo acelerar el acceso al agua potable y al saneamiento mediante la alineación del liderazgo empresarial, la participación de lxs consumidores y el capital con las soluciones comprobadas e impulsadas por el mercado de Water.org.

La iniciativa está inspirada en la campaña (RED), de la cual la marca Gap fue uno de los fundadores en 2006, y representa una nueva oportunidad para unir a algunas de las marcas más influyentes del mundo en una misión compartida. Como industria, tenemos la oportunidad y la responsabilidad de liderar aprovechando nuestra escala, creatividad e influencia para transformar la concientización en acción. Al unirnos,

podemos ayudar a que el agua potable sea accesible para todas las personas del mundo y demostrar lo que podemos lograr cuando nuestra industria actúa como una fuerza positiva para el cambio.

Get Blue llegará a familias y comunidades de todo el mundo que necesitan acceso al agua potable, contribuyendo a la meta de Water.org de llegar a 200 millones de personas para 2030 y a la meta de Gap Inc. de llegar a 5 millones de personas para ese mismo año. Cuando las familias tienen acceso a agua potable en el hogar, se benefician de una mejor salud, más tiempo para la educación y la generación de ingresos, y mayores oportunidades.

Reconocemos que el agua es un factor fundamental para nuestro negocio. Get Blue nos ayuda a impulsar nuestras iniciativas relacionadas con el agua al transformar el liderazgo, la colaboración y la participación de lxs clientxs en una inversión sostenida en soluciones que llevan agua a los hogares, en el marco de Bring Water Home™.

“Get Blue ya está reuniendo a una comunidad que reconoce la función de cada unx para ayudar a poner fin a la crisis hídrica mundial. Cuando las marcas utilizan su influencia de esta manera, el progreso se multiplica, y eso es exactamente lo que busca este movimiento”.

– MATT DAMON, COFUNDADOR DE WATER.ORG

Cerrar la brecha del clima

Acción climática

Alineamos nuestros esfuerzos de descarbonización con la ciencia climática más avanzada y las mejores prácticas de la industria para reducir nuestra huella de carbono y proteger a nuestra empresa de los impactos del cambio climático.

METAS PARA 2030	PROGRESO
Reducir 90% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y 2 con respecto al valor de referencia de 2017	Reducción del 70%
Reducir 32.5% las emisiones de GEI de Alcance 3 provenientes de los bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017	Reducción del 20%
Suministrar 100% de electricidad renovable a las instalaciones operadas por la empresa en todo el mundo	El 46% de la electricidad consumida en las instalaciones operadas por la empresa provino de fuentes renovables
META PARA 2050	PROGRESO
Lograr cero emisiones netas en toda nuestra cadena de valor	Reducción del 20% con respecto al valor de referencia de 2017

Nuestros objetivos de reducción de emisiones para 2030 y nuestro objetivo de cero emisiones netas para 2050 han sido aprobados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi). Nuestros objetivos están alineados con escenarios de 1.5 °C y siguen la metodología basada en el mercado para el Alcance 2.

NUESTRO ENFOQUE

Reafirmamos nuestro compromiso con la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC). Realizamos análisis periódicos de escenarios climáticos para priorizar la mitigación de los riesgos climáticos físicos y de transición.

Más información: [Gestión de riesgos](#)

Nuestras estrategias de descarbonización incluyen:

OPERACIONES DIRECTAS

Nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 provienen de nuestras tiendas, centros de distribución (DC) y oficinas, que se encuentran principalmente en Norteamérica.

Eficiencia: actualizamos los techos, la iluminación, los sistemas de gestión de energía (EMS) y los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC), y estamos trabajando para electrificar y automatizar las operaciones.

Electricidad renovable: las inversiones en proyectos de energía solar y eólica, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones, respaldan nuestro compromiso de utilizar electricidad 100% renovable en nuestras operaciones, y seguimos explorando nuevas oportunidades.

CADENA DE SUMINISTRO

La mayoría de nuestras emisiones provienen de la Categoría 1 del Alcance 3 (bienes y servicios comprados). Por lo tanto, nos asociamos con nuestros proveedores para acelerar sus estrategias de descarbonización a través de una cartera de programas centrados en la eficiencia energética, las energías renovables y otros factores facilitadores. Si bien históricamente nos hemos centrado en las iniciativas de descarbonización en el Nivel 1, evaluamos la contribución a las emisiones de todos los niveles de la cadena de suministro. De cara al futuro, reconocemos que el Nivel 2 ofrece el mayor potencial para lograr reducciones.

Electricidad renovable: apoyamos la transición de nuestros proveedores hacia el uso de electricidad renovable mediante evaluaciones de factibilidad y la identificación de soluciones de financiamiento.

Establecimiento de objetivos: apoyamos a nuestros proveedores en el establecimiento de objetivos coherentes con la ciencia o basados en la ciencia (SBT) y en la creación de hojas de ruta detalladas para la descarbonización.

Inserciones y compensaciones: invertimos en soluciones basadas en la naturaleza, como la agricultura regenerativa y la restauración de cuencas hidrográficas, mientras evaluamos oportunidades de compensación de carbono cuando corresponde.

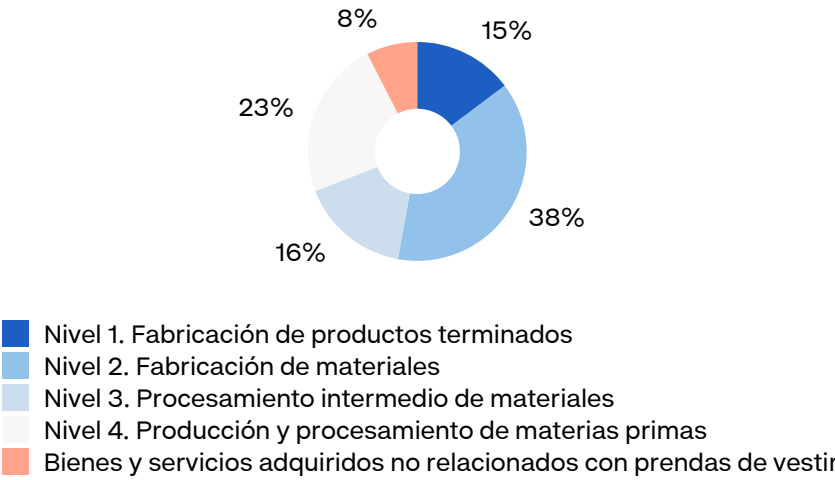
Eliminación gradual del carbón: nuestro proceso de aprobación de instalaciones prohíbe que las nuevas plantas usen carbón en el sitio, y todas las instalaciones que actualmente usan carbón tienen un cronograma de eliminación gradual para 2030. También colaboramos con el grupo de trabajo de la CMNUCC para la eliminación del carbón.

Conversión de fibras: sustituimos las fibras utilizadas en nuestros [productos](#) por alternativas con una menor huella de carbono.²²

Energía baja en carbono: en 2025, nos asociamos con Aii e Industry Summit para lanzar un sistema de vapor térmico de bajas emisiones de carbono que se implementará en instalaciones clave.

Nuestras iniciativas en la cadena de suministro se sustentan en lo siguiente:

Desglose de las emisiones de bienes y servicios adquiridos de Alcance 3.1 de Gap Inc. por niveles de la cadena de suministro



Basado en el año calendario 2025

Cumplimiento de los proveedores: supervisamos [el cumplimiento de los proveedores](#) de las normas ambientales establecidas en nuestro Código de Conducta para Proveedores y hacemos seguimiento al desempeño de los planes de acción correctiva (CAP).

Gestión de datos: exigimos que los proveedores completen anualmente el Módulo Ambiental de Instalaciones (FEM) del Índice Higg para realizar el seguimiento y monitoreo de sus datos de consumo de energía y agua, así como de su desempeño en materia de descarbonización.

Asignación de proveedores: nuestros equipos de abastecimiento incorporan el desempeño ambiental de los proveedores en las decisiones de asignación de negocio.

Financiamiento: participamos en programas de acción colectiva para apoyar las inversiones de los proveedores en electricidad renovable o en la eliminación gradual del uso del carbón. Participamos en un programa de financiamiento de la cadena de suministro con [Citibank](#) que ofrece tasas de interés preferenciales a los proveedores con puntuaciones altas en el Higg FEM. Además, estamos explorando activamente opciones adicionales de financiamiento para proveedores con el fin de apoyar su transición hacia tecnologías de bajas emisiones de carbono y energías renovables.

Promoción de políticas: promovemos políticas favorables para las energías renovables en las zonas geográficas prioritarias de nuestra cadena de suministro a través de grupos como la CMNUCC e Industry Summit.

PROGRESO EN 2025

OPERACIONES DIRECTAS

Eficiencia operativa: aproximadamente el 38% de nuestras tiendas en Norteamérica cuenta con sistemas de gestión de energía (EMS). Estas tiendas consumen aproximadamente un 8% menos de electricidad por pie cuadrado que las tiendas que no cuentan con EMS y generaron un ahorro de aproximadamente \$2.8 millones en costos durante 2025.

Electricidad renovable: desde 2020, hemos invertido en Aurora Wind VPPA, un parque eólico de 90 megavatios ubicado fuera de nuestras instalaciones en Dakota del Norte; Fern Solar VPPA, un proyecto solar de 7.5 megavatios ubicado fuera de nuestras instalaciones en Carolina del Norte; y una instalación solar de 3 megavatios en nuestro centro de distribución de Fresno, California. Gracias a nuestras inversiones, las tiendas Athleta en Norteamérica se abastecen con electricidad 100% renovable desde 2021.

²² Utilizamos el Índice Higg de Sostenibilidad de los Materiales (MSI) para evaluar el impacto climático de la sustitución de fibras.

Acción climática

Continuación

CADENA DE SUMINISTRO

Electricidad renovable: al cierre de 2025, 420 instalaciones de Nivel 1 y Nivel 2 invierten en energía renovable. En Vietnam, 2 instalaciones completaron proyectos con Aii mediante la instalación de paneles solares en los techos, que cubren aproximadamente un tercio de su demanda de electricidad. También identificamos e incentivamos a los proveedores elegibles a participar en la Iniciativa de Transformación de Energía Renovable (RETI) de Aii.

Establecimiento de objetivos: en 2025, aproximadamente 40 proveedores de Nivel 1 y Nivel 2 estaban inscritos en el Programa de Acción Climática para Fabricantes (MCAP) de Cascale o lo habían completado. Los participantes del MCAP reciben orientación para establecer objetivos alineados con la ciencia y desarrollar planes de descarbonización para mejorar la eficiencia energética y aumentar el uso de energías renovables. A diciembre de 2025, 23 de nuestros proveedores de Nivel 1 y Nivel 2 habían presentado o aprobado objetivos del MCAP o de la SBTi.

*Inserciones y compensaciones:*²³ en 2024 y 2025, adquirimos inserciones de carbono a través del programa Climate Smart Cotton del U.S. Cotton Trust Protocol (USCTP), que ayuda a lxs agricultorxs estadounidenses a adoptar las prácticas de Agricultura Climáticamente Inteligente del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.²⁴

Gestión de datos: en 2025, 518 (el 100%) de nuestros proveedores de Nivel 1 realizaron la evaluación FEM de Higg y 513 (el 99%) verificaron sus respuestas; mientras que 413 (el 67%) de nuestros proveedores de Nivel 2 realizaron la evaluación y 387 (el 63%) verificaron sus respuestas. También ampliamos las conexiones con Higg a proveedores de Nivel 3, lo que aumentó la visibilidad de nuestra cadena de suministro.

Electrificación del transporte

Hicimos la transición de tractores de terminal con motores diésel a modelos eléctricos en cuatro centros de distribución, lo que permitió ahorrar más de 31 000 galones de diésel en 2025. Planeamos extender esta iniciativa al resto de nuestros campus en 2026.

Participamos en la plataforma ECO Delivery de Maersk y continuamos la transición a vehículos eléctricos para el transporte de contenedores de corta distancia en el sur de California. En 2025, el 99.6% de los traslados de acarreo portuario en el estado se realizaron con camiones eléctricos.



EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO ¹				
Toneladas métricas de CO ₂ e	Año fiscal 2017 ^{2, 3}	AF 2023	AF 2024	AF2025
Alcance 1	27.220	36.164	39,569	44 847
Alcance 2 (con base en la ubicación)	379.837	218.342	210,902	202 504
Alcance 2 (con base en el mercado) ⁴	361.734	85.094	59,753	70 902
Alcance 3.1: bienes y servicios adquiridos ⁵	4.730.372	4.076.765	4,098,703	3 794 153
Alcance 3.3: actividades relacionadas con el combustible y la energía	15.518	18.498	51,664 ⁷	56 388
Alcance 3.4: transporte y distribución aguas arriba	514.832	263.233	526,578 ⁸	429 999
Alcance 3.5: residuos generados en las operaciones	14.645	10.068	13,295	88 705 ⁹
Alcance 3.6: viajes de negocios	48.801	2.186	21,119	16 185
Alcance 3.7: traslados del personal	256.355	70.531	76,290	72 930
Alcance 3.9: transporte y distribución aguas abajo	55.379	68.470	126,896 ⁸	184 334
Alcance 3.11: uso de los artículos vendidos ⁶	2.095.886	936.193	977,583	994 456
Alcance 3.12: tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil	119.353	83.648	105,260	118 809
Alcance 3.14: franquicias	28.531	24.651	25,715	43 543

Más información: [informes de CDP](#)

¹ Nuestro enfoque de contabilidad de carbono sigue el Protocolo de GEI y utiliza el enfoque de control operativo para determinar el límite de nuestra organización. Las emisiones se verifican con un nivel de aseguramiento limitado; consulta nuestras [Declaraciones de garantía](#).

² Como parte de la actualización de nuestros objetivos basados en la ciencia en 2023, recalculamos nuestra referencia de 2017. Como resultado, es posible que algunas de estas métricas actualizadas no coincidan con nuestras presentaciones anteriores al CDP sobre el clima o que no concuerden con los informes anteriores.

³ El 2017 representa el año base para la meta de cero emisiones netas y los SBT de Gap Inc.

⁴ La disminución de las emisiones de Alcance 2 según la metodología basada en el mercado con respecto al valor de referencia de 2017 se debe a la generación de energía renovable de nuestros proyectos VPPA.

⁵ El Alcance 3.1 se basa en los datos del año calendario que proporcionaron nuestros proveedores de Nivel 1 y Nivel 2. Los datos están sujetos a cambios cada año a medida que obtenemos una mayor visibilidad de la parte de las emisiones atribuible a cada unx de nuestros proveedores.

⁶ El Alcance 3.11 no se incluye en nuestros SBT y está principalmente fuera del control de Gap Inc.

⁷ El aumento en el Alcance 3.3 de 2023 a 2024 se debió a una actualización en la metodología del factor de emisión.

⁸ El aumento en los Alcances 3.4 y 3.9 de 2023 a 2024 se debió principalmente a una mayor integridad y precisión de los datos.

⁹ El aumento de las emisiones de Alcance 3.5 entre 2024 y 2025 se debió a la actualización de los factores de emisión, adoptados a partir de los modelos USEEIO (U.S. Environmentally-Extended Input-Output Models) de Cornerstone.

²³ Las inserciones se diferencian de las compensaciones en que representan reducciones de emisiones dentro de la cadena de suministro del comprador.

²⁴ De acuerdo con el Protocolo de GEI, las inserciones adquiridas a través del USCTP no se incluyen en nuestra contabilidad de carbono y se informarán por separado.

Administración del agua

Invertimos en recursos hídricos y reducimos el uso de agua dulce a través de una fabricación más eficiente para construir una empresa y una cadena de suministro más resilientes, y contribuir al bienestar de las personas que confeccionan nuestra ropa.

METAS PARA 2030	PROGRESO
Empoderar a 5 millones de personas afectadas por la industria textil para mejorar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento	2.8 millones de personas beneficiadas desde 2017
Reducir el uso de agua y reponerla a la naturaleza, en una proporción equivalente al 100% del agua dulce que se usa en la fabricación de prendas de vestir y en las instalaciones que opera nuestra empresa	39% del total de agua dulce extraída fue repuesto a la naturaleza
COMPROMISOS DEL CEO WATER MANDATE PARA 2050	PROGRESO
Lograr un impacto hídrico positivo en las regiones con escasez de agua	Desarrollamos hojas de ruta y comenzamos a implementar varias iniciativas para avanzar en las metas intermedias para 2030
Fomentar la resiliencia hídrica en nuestra cadena de suministro	



NUESTRO ENFOQUE

En Gap Inc., creemos que el acceso al agua es un derecho humano y reconocemos que su administración puede mitigar los impactos negativos en nuestras operaciones empresariales. El estrés hídrico²⁵ es grave en muchos de los principales países de abastecimiento de la industria textil, en la que las mujeres enfrentan obstáculos desproporcionados para acceder a los servicios de agua, saneamiento e higiene (WASH).

Nuestro enfoque de tres puntos se basa en evaluaciones de riesgos y el compromiso con los grupos de interés, y prioriza las regiones clave para el negocio ubicadas en cuencas con estrés hídrico severo.²⁶

Más información: [Gestión de riesgos](#)

Reducción: ayudamos a los proveedores con un alto consumo de agua en regiones que experimentan niveles de escasez hídrica²⁷ de moderados a altos a establecer objetivos basados en el contexto, en función de las condiciones locales del agua. Juntxs, reducimos las extracciones de agua dulce mediante la implementación de tecnologías que mejoran la eficiencia y aumentan la reutilización y el reciclaje del agua.

Reabastecimiento: invertimos en proyectos de infraestructura y soluciones basadas en la naturaleza que reponen agua en los ecosistemas y fortalecen los recursos de agua dulce para contribuir a una cadena de suministro resiliente.

Acceso: mejoramos el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento en las comunidades que nuestra industria afecta.

Supervisamos el cumplimiento de los proveedores con nuestro [Código de Conducta para Proveedores \(COVC\)](#) y las normas ambientales, que exigen que se satisfagan las necesidades esenciales de WASH de lxs trabajadores de la confección. Apoyar la salud y la higiene de las personas fortalece a Gap Inc., a nuestros proveedores y a las comunidades en las que operamos.

Más información: [Cumplimiento de proveedores](#)

²⁵ Agencia Europea de Medio Ambiente: el estrés hídrico se presenta cuando la demanda del agua supera la cantidad disponible durante un cierto período o cuando la mala calidad restringe su uso.

²⁶ Cuenca: región geográfica en la que se recolecta, fluye y finalmente se descarga agua, o el área del que un sitio extrae agua o vierte efluentes.

²⁷ La escasez de agua se define utilizando el Filtro de riesgo de agua basado en la ciencia y disponible al público desarrollado por el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF). Evaluamos a nuestros fabricantes de Nivel 1 y Nivel 2 como de “riesgo medio a alto” utilizando los umbrales del indicador “Disponibilidad de agua”.

Administración del agua

Continuación

PROGRESO EN 2025

En abril de 2025, Gap Inc. colaboró con Water.org para lanzar el Common Ground Project (CGP), una alianza de marcas icónicas. El CGP está identificando formas innovadoras para que las marcas lideren con propósito, aprovechando la relevancia cultural, la creatividad y el marketing para ayudar a abordar la crisis mundial del agua.

Del trabajo del CGP surgió la campaña global [Get Blue™](#). [Get Blue](#) creará conciencia y recaudará fondos para apoyar la misión de Water.org de llegar a las familias y comunidades necesitadas de todo el mundo, al mismo tiempo que contribuirá a la meta de Gap Inc. de llegar a 5 millones de personas para 2030.

REDUCCIÓN

Establecimos intervenciones para reducir el consumo de agua dulce y fomentar el reciclaje de agua en instalaciones de proveedores clave ubicadas en regiones con estrés hídrico.



Asociación con Arvind Water: La asociación de Gap Inc. en una planta de tratamiento de aguas residuales con su proveedor Arvind Limited (con sede en India) reemplaza anualmente más de mil millones de litros de agua potable por aguas residuales tratadas y recuperadas.

Desde el lanzamiento del Centro Internacional de Acción en Innovación sobre el Agua (GWICA) con Arvind en 2024, hemos puesto a prueba tecnologías de infraestructura y capacitado a proveedores en el tratamiento, la reutilización y el reciclaje de aguas residuales.

Washwell: desde 2016, promovemos nuestro programa Washwell. En 2025, sentamos las bases para que Washwell evolucionara hacia un enfoque centrado en el reciclaje de agua en las instalaciones de Nivel 2 (específicamente, las fábricas textiles), donde se concentra la mayor parte del consumo de agua de los procesos de fabricación. En 2025, el 28% de las prendas de Gap Inc. cumplió con los estándares de Washwell al utilizar telas fabricadas en instalaciones que emplean al menos un 25% de aguas grises (recicladas o reutilizadas).

REABASTECIMIENTO

Lanzamos varios proyectos de reabastecimiento de agua en apoyo de nuestro compromiso para 2030.

- FIDO Tech en Bangalore, India:* en 2025, casi 10 mil millones de litros de agua se restituyeron al medio ambiente mediante la reparación de fugas en las tuberías, en colaboración con FIDO Tech y la Junta de Suministro de Agua y Alcantarillado de Bangalore. El proyecto detecta fugas con tecnología de IA en 350 kilómetros de tuberías de agua.

- Parmarth Samaj Sevi Sansthan (PSSS) en la cuenca del río Yamuna, India:* en 2025, el proyecto comenzó la construcción de un sistema de recarga de aguas subterráneas, la implementación de soluciones de restauración de cuencas y la capacitación técnica en gestión del agua para agricultorxs locales.
- El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la cuenca del río Porali, Pakistán:* en 2025, se lanzó este proyecto para construir sistemas de almacenamiento de agua de lluvia, rehabilitar la infraestructura hídrica local y establecer consejos locales de gobernanza del agua en Pakistán.
- Trout Unlimited en la cuenca del río Kern, California:* en Estados Unidos, nos unimos a la Iniciativa de resiliencia hídrica de California y a Trout Unlimited para restaurar las praderas de la meseta de Kern, lo que mejora y estabiliza la disponibilidad de agua para el Valle Central de California.

USO Y REABASTECIMIENTO DE AGUA			
LITROS DE AGUA (en millones)	AF 2023	AF 2024	AF 2025
Extracción de agua dulce en instalaciones operadas por la empresa	895	767	896
Extracción de agua en la cadena de suministro ¹	37 800 ²	46 800 ²	41 600
Porcentaje de uso de aguas grises (recicladas o reutilizadas)	25%	28%	29%
Porcentaje de extracción de agua dulce	75%	72%	71%
Water replenished to nature	1.200	1.100	11 400 ³
Porcentaje de reabastecimiento respecto de las extracciones de agua dulce	4%	3%	39%
¹ Nuestra metodología de contabilización del uso de agua se actualizó con los datos de la evaluación FEM de Higg de las instalaciones de Nivel 1 y Nivel 2 para distinguir el uso de agua dulce del agua gris (reciclada o reutilizada). Los datos faltantes se estimaron con base en los promedios correspondientes al país y la categoría. Esto refleja las mejores prácticas para identificar nuestras dependencias y los impactos del uso del agua en los ecosistemas de agua dulce.			
² Los datos de extracción de agua de la cadena de suministro de los años fiscales 2023 y 2024 se reexpresaron para reflejar la metodología mejorada, y los datos del año fiscal 2025 reflejan una mayor cobertura de las respuestas de los proveedores de Nivel 1 y Nivel 2 a la evaluación FEM de Higg.			
³ El aumento en el reabastecimiento de agua en el AF2025 refleja los beneficios volumétricos de agua atribuidos al aumento de las inversiones de Gap Inc. en proyectos de reabastecimiento basados en la naturaleza y la infraestructura.			

ACCESO

Desde 2017, hemos llegado a 2.8 millones de personas con mejores servicios de WASH, por lo que nos encontramos en el camino correcto a alcanzar nuestra meta de 5 millones para 2030.

The Women + Water Collaborative: la colaboración²⁸ proporciona a las comunidades de India con escasez de agua acceso a servicios de WASH al apoyar a lxs líderes de la comunidad local, en particular a las mujeres, para invertir en sistemas de infraestructura de suministro de agua, promover campañas de saneamiento y ampliar los sistemas de tratamiento de agua.

En 2025, el programa se amplió para incluir el río Ganges, aprovechando el impulso generado por el trabajo en las cuencas de los ríos Godavari y Krishna.

WaterEquity: desde 2023, hemos invertido en el Fondo de Acceso Global IV de WaterEquity, un fondo de \$150 millones enfocado en fortalecer los programas de microcréditos de las instituciones financieras locales; y el Fondo para la resiliencia hídrica y climática, un fondo de \$100 millones para soluciones innovadoras de agua.²⁹

En 2025, el Fondo para la resiliencia hídrica y climática invirtió en SunCulture para desarrollar bombas que funcionan con energía solar para ofrecer una alternativa asequible a las bombas de agua manuales y diésel, así como en Orgánica Water para expandir los sistemas descentralizados de tratamiento biológico de aguas residuales en el sur y sureste de Asia.

²⁸ La Colaboración Mujeres + Agua (Women + Water Collaborative) se desarrolló con la Coalición de Resiliencia del Agua (WRC), WaterAid, Cargill y GSK. En 2025, la colaboración dio la bienvenida a Cummins, Google y la Fundación BESTSELLER como nuevos socios estratégicos, uniéndose a Levi Strauss & Co., la Fundación Coca-Cola, Veralto y ClearBridge.

²⁹ Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Productos

Alineamos el diseño de productos y la selección de materias primas con nuestras estrategias de acción climática y gestión responsable del agua y circularidad, al mismo tiempo que priorizamos la calidad y seguridad de los productos.

METAS PARA 2025	PROGRESO
Obtener el 100% del algodón de fuentes más sostenibles	100% alcanzada
Obtener al menos el 45% del poliéster de fuentes recicladas	65% alcanzada

NUESTRO ENFOQUE

MATERIAS PRIMAS Y DECLARACIONES

La producción y el procesamiento de materias primas generan un impacto en el clima, el agua y la naturaleza. Por eso, nos asociamos con los proveedores para utilizar materiales más sostenibles, apoyando nuestros objetivos climáticos y de agua y alineándonos con The Fashion Pact y la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la CMNUCC.

Materias primas: trabajamos con los proveedores para obtener fibras preferentes, evaluar las normas de certificación y utilizar herramientas como el Índice Higg de Sostenibilidad de los Materiales (MSI) de Cascale y la Matriz de Materiales y Fibras de Textile Exchange para evaluar los impactos ambientales de los materiales, el uso de recursos y las condiciones de producción.

En el caso de nuestras fibras de mayor volumen (algodón y poliéster), priorizamos el abastecimiento de algodón proveniente de fuentes más

sostenibles³⁰ y el aumento del uso de poliéster procedente de fuentes recicladas.

Declaraciones: gestionamos el [marketing relacionado con la sostenibilidad de nuestros productos](#) mediante capacitaciones y herramientas internas para garantizar que las declaraciones sean precisas y estén fundamentadas. Hemos obtenido la certificación de marca por cumplir con las normas de Textile Exchange desde 2023.

TRAZABILIDAD

Nuestro objetivo es ampliar y fortalecer la trazabilidad para mitigar mejor los riesgos y conectar las decisiones de abastecimiento con los impactos ambientales. Nos hemos asociado con TextileGenesis TM desde 2022 y participamos en el panel de trazabilidad de Better Cotton de 2021 a 2024.

GESTIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

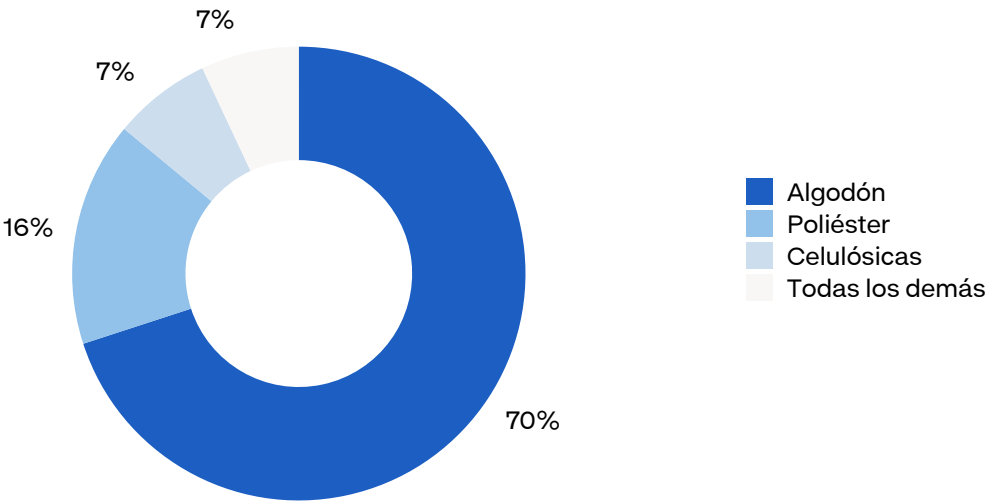
La gestión eficiente de los productos químicos en la fabricación de los productos es fundamental para proteger la salud de los clientes, los proveedores, el

personal y el medio ambiente. Nuestro objetivo es evitar y eliminar las sustancias químicas que son motivo de preocupación para utilizar alternativas preferentes (como hicimos con la eliminación gradual de los acabados a base de SPDC en 2023), garantizar el cumplimiento de las restricciones químicas a través de pruebas realizadas por terceros y abordar las no conformidades.³¹ Gap Inc. es un miembro activo del Grupo AFIRM.

Gestión de insumos: seleccionar mejores insumos químicos y materiales de partida reduce el uso y el vertido de sustancias químicas peligrosas. Esperamos que los proveedores cumplan con la lista de sustancias restringidas durante la fabricación (MRSL) de la iniciativa Descarga Cero de Sustancias Químicas Peligrosas (ZHDC).

Gestión de procesos: el cumplimiento de las mejores prácticas de gestión de sustancias químicas durante la fabricación es fundamental para disminuir los riesgos tanto humanos como medioambientales. Exigimos a los proveedores que cumplan con nuestro [Código de Conducta para Proveedores \(COVC\)](#) y evaluamos el desempeño en la gestión de

Consumo de fibras de Gap Inc. en 2025



Los datos representan el consumo calculado de fibra en la etapa de materias primas para las telas principales utilizadas en los productos de Gap Inc. de la temporada primavera 2025 a la temporada de fin de año 2025. Los datos sobre las fibras de Gap Inc. se obtienen, sobre la base de un calendario estacional, a partir de los datos de materiales de las órdenes de compra de todas las marcas, excluidos los productos de Banana Republic Home. Tenemos visibilidad limitada de las licencias y los accesorios de terceros, pero estamos mejorando esta conexión continuamente.

sustancias químicas a través de la evaluación FEM de Higg.

Gestión de la producción: la fabricación genera productos terminados y aguas residuales. Requerimos que los productos terminados cumplan con la Lista de Sustancias Restringidas (RSL) del Grupo AFIRM y verificamos su cumplimiento mediante pruebas realizadas por terceros. Exigimos que los proveedores cumplan con las Directrices sobre Aguas Residuales de ZDHC, que implementamos a través de nuestro Programa de Calidad del Agua (WQP). El WQP exige el análisis de aguas residuales y la presentación de listas de existencias de sustancias químicas (CIL) y apoya a los proveedores para investigar y resolver las no conformidades.

MICROFIBRAS

Las fibras y los textiles pueden fragmentarse durante la producción y el uso, lo que contribuye al vertido de microfibras en el medio ambiente.

Como miembro de The Microfibre Consortium (TMC) desde 2020, Gap Inc. interactúa con grupos de la industria y apoya investigaciones fundamentales para abordar las emisiones de microfibras que genera la industria de la ropa. Realizamos pruebas de composición de acuerdo con los lineamientos de TMC para contribuir a la base de conocimientos de TMC sobre las tasas de desprendimiento de microfibras. Al implementar las Directrices sobre Aguas Residuales de ZDHC en colaboración con nuestros proveedores, ayudamos a controlar el vertido de microfibras en las aguas residuales de fabricación al limitar los sólidos suspendidos totales (TSS), una parte de los cuales corresponde a fragmentos de fibras.

³⁰ Se define como Better Cotton (antes BCI), algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según U.S. Cotton Trust Protocol, USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado o regenerativo.
³¹ A pesar de nuestros estrictos controles, los productos pueden contener trazas de sustancias químicas no intencionales debido a factores externos, como la contaminación ambiental y los materiales reciclados.

Productos

Continuación

PROGRESO EN 2025

MATERIAS PRIMAS Y DECLARACIONES

Algodón: en 2025, logramos nuestra meta de abastecernos de un 100% de algodón proveniente de fuentes más sostenibles, incluido algodón de Better Cotton Initiative (BCI), reciclado, orgánico o en transición hacia la producción orgánica, cultivado mediante prácticas regenerativas y algodón cultivado en Estados Unidos con trazabilidad (USCTP). También anunciamos nuestro objetivo de duplicar el abastecimiento de algodón cultivado en Estados Unidos para 2026, cuya trazabilidad gestionamos a través de TextileGenesis™ de acuerdo con los procesos de USCTP.

En 2025, Gap Inc. se incorporó al consejo de BCI por un periodo de tres años. Gap Inc. ha sido un miembro comprometido de BCI desde 2016 y ha sido miembro de la junta de USCTP desde 2024.

“La relación de una década entre Gap Inc. y Better Cotton Initiative ha demostrado lo que se puede lograr mediante la colaboración. Esperamos contribuir a dar forma al próximo capítulo: uno definido por una mayor trazabilidad y comunidades algodóneras más resilientes”.

– Responsable Global de Sostenibilidad de Gap Inc.

Poliéster: superamos nuestra meta de obtener el 45% de nuestro poliéster de fuentes recicladas, en línea con el desafío de poliéster reciclado 2025 de Textile Exchange. En 2025, el 65% del poliéster en nuestros productos provino de fuentes recicladas.

También firmamos una carta de intención con el objetivo de utilizar el chip de poliéster reciclado textil a textil de [Syre](#) en todas las marcas de Gap Inc. Athleta continúa trabajando en la comercialización de cycora®, el poliéster reciclado textil a textil de [Ambercycle](#).

Más allá del algodón y el poliéster, nuestras marcas aprovechan sólidas certificaciones y programas para abastecerse de fibras preferentes, entre ellas:

- Lino con certificación European Flax™
- Cashmere con certificación The Good Cashmere Standard®
- Fibras celulósicas artificiales de menor impacto, incluidas las marcas Tencel™ y EcoVero™ de Lenzing™, y Livaeco™ de Birla Cellulose. (Por ejemplo, Athleta mantuvo un 100% de fibras celulósicas artificiales³² de menor impacto en todo su surtido).
- Lana certificada según el Responsible Wool Standard

TRAZABILIDAD

Continuamos incorporando proveedores a TextileGenesis™, la plataforma de trazabilidad de productos basada en blockchain, lo que aumentó la cantidad de fibras preferentes y pedidos con trazabilidad. Desde el inicio de nuestra asociación, hemos dado trazabilidad a fibras preferentes en más de 290 millones de prendas y, durante el año calendario 2025, dimos trazabilidad a 165 millones de prendas.

GESTIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

En 2025, todas las instalaciones de Nivel 1 y las instalaciones estratégicas de Nivel 2 que utilizan procesamiento húmedo o productos químicos en la producción (más de 300 instalaciones) participaron en el Programa de Calidad del Agua (WQP).

Más de 400 instalaciones de Nivel 1 y Nivel 2 recibieron capacitación en gestión de sustancias químicas y sobre la evaluación FEM de Higg.

NATURALEZA Y BIODIVERSIDAD

Reconocemos nuestra dependencia de la naturaleza y nuestra relación con ella como un sistema complejo que afecta el clima, el agua, la biodiversidad y las comunidades locales.

En las primeras etapas de la exploración de nuestro enfoque respecto de la naturaleza, nos basamos en el Marco de Acción de la Red de Objetivos Basados en la Ciencia (AR3T) y estamos identificando puntos críticos ecológicos en nuestra cadena de suministro con oportunidades para restaurar y regenerar ecosistemas.

En 2025, continuamos nuestra asociación con Conservation International para comprender dónde nuestro abastecimiento de materias primas se superpone con áreas prioritarias para la conservación y riesgos clave relacionados con la naturaleza. Este trabajo se basa en nuestra evaluación previa de la huella de uso del suelo realizada junto con Conservation International. Los hallazgos servirán de base para nuestra estrategia relacionada con la naturaleza.

Estamos trabajando para ampliar nuestras [Políticas sobre materiales derivados de animales y sobre telas derivadas de la madera](#) a fin de abordar los riesgos relacionados con la naturaleza.



³² Las fibras celulósicas artificiales de menor impacto que usa Athleta incluyen el rayón LENZING™ ECOVERO™, el lyocell o modal TENCEL™ y el cupro.

Circularidad y desperdicio

Consideramos el ciclo de vida completo de nuestra ropa y nos esforzamos por adoptar modelos comerciales más circulares mientras minimizamos los residuos generados por los empaques y las operaciones directas.

PROGRESO Y DESARROLLO DE METAS

Nuestros objetivos de eliminar los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques y de lograr que al menos la mitad de los empaques de plástico estén fabricados con contenido 100% reciclado se establecieron como parte de nuestro compromiso con The Fashion Pact. En 2025, The Fashion Pact superó estas metas. Con esta transición, estamos evolucionando nuestra estrategia para priorizar el cumplimiento de las normativas de responsabilidad extendida del productor (REP) para empaques y textiles como un motor clave de nuestro progreso.

NUESTRO ENFOQUE

DESPERDICIOS

Combatimos el desperdicio de empaques de plástico innecesarios y problemáticos con una estrategia de tres componentes:³³

- Eliminar y reemplazar los empaques de plástico por alternativas sin plástico. Nos enfocamos en los ganchos, las bolsas de compras, las bolsas plásticas de embalaje y los embalajes para compras en línea, que constituyen la mayor parte de nuestros empaques.
- Evitar que los plásticos lleguen a los rellenos sanitarios reciclándolos cuando sea posible.
- Convertir los plásticos necesarios en materiales no vírgenes.

CIRCULARIDAD

Aunque la mayoría de los textiles actualmente se gestionan en un sistema lineal, nuestra industria tiene la oportunidad de aumentar su participación de mercado y, al mismo tiempo, reducir los impactos ambientales mediante la innovación circular. Implementamos principios básicos de circularidad en nuestras operaciones:

Diseño para la circularidad: dar prioridad a la longevidad, la reutilización y la reciclabilidad de los productos, al mismo tiempo que mejoramos el aseguramiento de la calidad de los productos para prolongar la vida útil de las prendas.

Materiales y fabricación: maximizar el uso de materiales seguros, renovables y reciclados, e innovar en materia de fabricación circular.

Recuperación avanzada de recursos: apoyar sistemas para la recolección, la clasificación y el reciclaje de los textiles usados para convertirlos en nuevos materiales para la industria de la moda.

Modelos comerciales circulares: explorar nuevas propuestas de valor para nuestrxs clientes mientras implementamos pronósticos precisos y una gestión eficiente de existencias.

PROGRESO EN 2025

DESPERDICIOS

Empaquetado: en todas nuestras marcas, mantuvimos un contenido reciclado del 100% en las bolsas y sobres de polietileno.

En 2025, se reciclaron más de 100 000 libras de película plástica especializada y se desviaron de los vertederos en nuestro DC de Gallatin, Tennessee.

Textiles: al digitalizar nuestro proceso de desarrollo de productos, redujimos la necesidad de elaborar muestras físicas. Esto reduce el uso de materiales y las emisiones derivadas de la producción y el transporte. La información obtenida mediante este enfoque nos ayuda a predecir la demanda y gestionar las existencias con mayor precisión, lo que reduce la sobreproducción y el desperdicio textil.



Reducción de desperdicios en nuestras oficinas centrales en San Francisco

- Aproximadamente 7 000 libras de residuos electrónicos se desviaron de los vertederos en colaboración con Tech Exchange, una organización sin fines de lucro del Área de la Bahía que proporciona tecnología reacondicionada a familias y otras organizaciones sin fines de lucro. Casi 900 dispositivos electrónicos (computadoras portátiles, computadoras de escritorio y monitores) fueron donados o reciclados conforme a la política de cero residuos en vertederos de Tech Exchange.
- Más de 3 000 libras de alimentos se recuperaron antes de convertirse en residuos y se donaron a organizaciones benéficas locales, lo que proporcionó aproximadamente 3 000 comidas y reflejó nuestro compromiso con la comunidad de San Francisco.

Más información: [Compromiso con la comunidad](#)

CIRCULARIDAD

Modelos comerciales circulares: nos asociamos con ThredUp® para alentar a lxs clientes a enviar sus prendas con poco uso para su reventa mediante los kits Clean Out, a cambio de créditos para compras en nuestras marcas participantes.

En 2025, los kits Clean Out evitaron que más de 700 000 prendas de vestir (aproximadamente la misma cantidad de libras) terminaran en vertederos. Los programas de Athleta, Banana Republic y Gap contribuyeron con el 78%, 14% y 8% de la ropa recuperada, respectivamente.

Además, Athleta vendió más de 9 000 artículos de la marca a través de su sitio Preloved, alojado en ThredUp®, lo que eleva el total a más de 40 000 artículos desde su lanzamiento en 2022.

En 2025, la marca Gap lanzó su tercera colección [GapVintage](#) en colaboración con Sean Wotherspoon, con 148 piezas de archivo. Esta colección recupera

prendas de segunda mano y extiende su vida útil mediante la reventa. Banana Republic también lanzó [Abandoned Republic](#), una colección cápsula curada por Marcus Allen que incluye 70 piezas vintage de las décadas de 1970, 1980 y 1990.

Diseño para la circularidad: en 2025, nos unimos a la Iniciativa Aceleradora de la Durabilidad, creada por The Waste and Resources Action Programme (WRAP), una ONG con sede en el Reino Unido, para comprender mejor los estándares de durabilidad de las prendas. Comenzaremos a evaluar la durabilidad de las prendas en 2026 para comprender dónde podemos mejorar la longevidad de los productos de nuestro surtido.

También aportamos fondos a Accelerating Circularity, World Wildlife Fund (WWF) y Business for Social Responsibility (BSR) para investigar y mapear los flujos globales de materiales de segunda mano para comprender las oportunidades para la reventa y el reciclaje de prendas post-consumo.

³³ De acuerdo con nuestro compromiso con el pilar oceánico de The Fashion Pact, utilizamos la definición de plástico innecesario y problemático de la Fundación Ellen MacArthur, que consta de cinco criterios. Todos nuestros empaques se clasifican como necesarios, innecesarios, problemáticos o no problemáticos. Según la categoría, se programa su eliminación, desvío o conversión.

Sociedad

Gap Inc., la primera empresa de las Fortune 500 en reportar la equidad salarial, ha ampliado desde entonces sus programas de apoyo a la remuneración justa y al desarrollo profesional de lxs trabajadores del sector de la confección en todo el mundo. Posibilitamos el acceso a oportunidades para las personas y las comunidades donde operamos y cultivamos una cultura inclusiva para que nuestro personal y nuestrxs clientes prosperen.

Derechos humanos

Programas de desarrollo de capacidades

Programas de oportunidades

Inclusión y pertenencia

Gestión del capital humano

Compromiso con la comunidad

Derechos humanos

Apoyar los derechos humanos básicos es un elemento esencial de la forma en que operamos nuestra empresa y constituye la base de todos nuestros programas sociales. En todas nuestras operaciones directas y a lo largo de nuestra cadena de suministro, involucramos continuamente a los grupos de interés y llevamos a cabo procesos de debida diligencia.

NUESTRO ENFOQUE

Creamos lugares de trabajo seguros y solidarios que promueven el bienestar de lxs trabajadores y brindan oportunidades de crecimiento personal y profesional, lo que mejora su contratación, retención y productividad.

Nuestras estrategias y políticas fomentan un entorno más seguro y equitativo para quienes trabajan en toda nuestra cadena de valor e imponen salvaguardas contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación. Tenemos una política contra las represalias y no toleramos las amenazas ni los ataques contra quienes defienden los derechos humanos.

OPERACIONES DIRECTAS

En nuestras operaciones directas, nuestro [Código de Buena Conducta](#) (COBC) es la base para el cumplimiento de las normas corporativas. Toda persona que trabaje con Gap Inc. o se vea afectada por la empresa puede plantear inquietudes mediante nuestra [línea directa confidencial del COBC](#), disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y administrada por un tercero independiente. Todas las sospechas de violaciones al COBC y a los derechos humanos se protegen con la aplicación estricta de nuestra política de cero tolerancia a las represalias. También protegemos [la salud y la seguridad ocupacional](#) de nuestro personal mediante capacitaciones y auditorías de seguridad internas y externas realizadas periódicamente en nuestras tiendas y centros de distribución.

CADENA DE SUMINISTRO

En nuestra cadena de suministro, nuestra [Política de derechos humanos](#) y el [Código de Conducta para Proveedores \(COVC\)](#) son la piedra angular de nuestro enfoque de derechos humanos y diálogo social. Nuestro COVC está disponible en [24 idiomas](#) y se aplica a través de nuestro programa de [Cumplimiento de Proveedores](#). Estas políticas se alinean con las leyes laborales locales donde operamos, y se basan en marcos que incluyen:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR)
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU
- Pacto Global de las Naciones Unidas (UNG)
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

DEBIDA DILIGENCIA Y COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestra debida diligencia incluye la evaluación periódica de nuestras políticas a partir de los aportes de los grupos de interés y teniendo en cuenta la evolución de la normativa.

Nuestro equipo de Derechos Humanos se reúne periódicamente con los grupos de interés y nuestro equipo de [Cumplimiento de Proveedores](#) recopila

información y perspectivas para comprender las prácticas y condiciones laborales de los proveedores. Evaluamos a nuestros proveedores de Nivel 1 y Nivel 2, y trabajamos con los proveedores de Nivel 1 mediante evaluaciones, capacitaciones y encuestas, teniendo en cuenta las opiniones de lxs trabajadores y sus representantes. Uno de los métodos de interacción consiste en invitar a los proveedores de Nivel 1 a responder la encuesta de Better Buying.

Más información: [Compromiso con los grupos de interés](#)

PROGRESO EN 2025

POLÍTICAS

En 2025, evaluamos y actualizamos nuestro COVC para garantizar que siguiera alineado con la evolución de las normas internacionales, las nuevas regulaciones y las prácticas de nuestra industria. Tras alcanzar nuestro objetivo público de ampliar la implementación de nuestro programa de prevención y respuesta ante la violencia de género y el acoso (GBVH) al 100% de las instalaciones de Nivel 1, incorporamos los requisitos fundamentales del programa al COVC revisado para reforzar la asunción de responsabilidades. En 2026, se publicará el COVC revisado y se exigirá a los proveedores el cumplimiento de estas normas.

ASOCIACIONES

En 2023, Gap Inc. se unió al Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección, y participa en su programa en Pakistán. Para finales de 2025, el 100% de nuestros proveedores de Nivel 1 en Pakistán se había incorporado al programa y había sido inspeccionado por el Acuerdo de Pakistán. Este progreso se basa en nuestros esfuerzos de larga data para promover la seguridad de lxs trabajadores en Bangladés a través de Nirapon, y en Camboya, India, Indonesia y Vietnam a través de la iniciativa Life and Building Safety (LABS).

En 2025 concluyó el Acuerdo Dindigul, un acuerdo de tres años entre marcas, proveedores y grupos laborales para abordar el acoso y la violencia de género (GBVH) en la fábrica Natchi Apparel de Tamil Nadu, India. En noviembre, el Global Labor Institute de la Universidad de Cornell publicó una [evaluación final](#)



independiente que concluyó que el acuerdo fortaleció el conocimiento de lxs trabajadores sobre la GBVH, aumentó la confianza en el uso de los mecanismos de reclamación y permitió una resolución más rápida y eficiente de los problemas relacionados con la GBVH. Sobre la base de estos hallazgos, estamos colaborando con RISE (Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad) para desarrollar enfoques sectoriales más eficientes.

En 2024, nos unimos a Harvesting the Future – Cotton in India, una iniciativa de múltiples grupos de interés impulsada por la [Asociación para el Trabajo Justo \(FLA\)](#) que tiene como objetivo mejorar las condiciones de lxs productorxs y recolectorxs de algodón, así como de sus familias, en más de 30 aldeas de Madhya Pradesh, uno de los principales estados productores de algodón de la India. En 2025, Harvesting the Future estableció alianzas con el gobierno local e impartió capacitaciones a líderes comunitarixs, agricultorxs y sus familias sobre salarios, salud y seguridad en el trabajo, mecanismos de reclamación, protección infantil, prácticas de contratación y otros temas.

Nuestros asuntos prioritarios en materia de derechos humanos

Identificamos nuestras principales regiones de enfoque — el sur, el este y el sudeste de Asia, Centroamérica y Medio Oriente— en función de dónde obtenemos nuestros productos y materiales, así como de los riesgos asociados con:

- Mano de obra infantil y trabajadores jóvenes
- Discriminación y acoso, acoso y violencia de género, equidad de género e inclusión
- Trabajadores extranjeroxs contratadxs y contratación responsable
- Libertad de asociación
- Mecanismos de presentación de quejas
- Trata de personas y trabajo forzado
- Trato humano
- Salud y seguridad ocupacional (incluida la seguridad eléctrica, contra incendios y en materia de construcción)
- Contratos a corto plazo
- Subcontratación no autorizada
- Salarios y beneficios
- Horarios de trabajo

Más información: [Problemáticas laborales y de derechos humanos](#)



Foto de ©RISE

Las mujeres son la fuerza impulsora en nuestra cadena de suministro global. Impulsan nuestro negocio, lideran las operaciones en las plantas de producción y fortalecen las comunidades donde operamos. Por eso invertimos en cerrar la brecha de equidad y ampliar el acceso a las oportunidades.

Desde Asia hasta Centroamérica, las mujeres de nuestras instalaciones estratégicas están desarrollando habilidades, accediendo a puestos de liderazgo y alcanzando su máximo potencial, lo que impulsa el progreso de nuestro negocio y el de ellas y sus familias.

En India, Rachna desempeña una nueva función de liderazgo en el Comité de quejas internas de la instalación, e Irma fue ascendida a supervisora de línea en Guatemala.

Cuando se les preguntó qué las ayudó a alcanzar estos hitos, ambas señalaron a RISE (Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad), una iniciativa de

colaboración diseñada para fortalecer las habilidades y la confianza de las mujeres mientras involucra a los hombres como aliados en la construcción de lugares de trabajo y hogares más equitativos.

Después de participar en RISE, Chu Van Thiem, de Vietnam, asumió una mayor responsabilidad en las tareas del hogar y ahora pasa más tiempo con sus hijxs.

En 2025, alcanzamos un hito clave en nuestro compromiso: el 100% de nuestras instalaciones estratégicas de Nivel 1 participa en RISE, y cada una de ellas capacita a más de la mitad de su fuerza laboral femenina. Desde 2007, las inversiones de Gap Inc. en equidad de género han beneficiado a más de 1.8 millones de personas.

Seguimos invirtiendo en la expansión de RISE, involucrando a más marcas, proveedores y trabajadores, al mismo tiempo que identificamos nuevas formas de profundizar y sostener el impacto a largo plazo.

“El programa me ayudó a mejorar mis habilidades de comunicación y me dio la confianza necesaria para hablar abiertamente con mi supervisor y mis colegas. Poco a poco, comencé a expresar mis ideas sin miedo. Incluso en casa, encontré el valor para decir que no, pedir ayuda y expresar lo que pensaba cuando me sentía vulnerable. RISE me ha ayudado a convertirme en una versión mejor, más fuerte y más segura de mí misma”.

— RACHNA | EGRESADA DE RISE

Cerrar la brecha de la equidad

Programas de desarrollo de capacidades

Nuestro objetivo es crear mejores condiciones de trabajo para lxs trabajadores de la cadena de suministro, proteger la seguridad y los derechos de las mujeres y apoyar su potencial de liderazgo.

METAS PARA 2025	PROGRESO
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 invertirá en empoderar a las mujeres a través de su participación en P.A.C.E. o en RISE	100% alcanzada
El 100% de lxs trabajadores de nuestras instalaciones estratégicas de Nivel 1 tendrá voz a través de comités laborales representativos	100% alcanzada
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 habrá alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión	57% alcanzado
El 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 contará con sistemas de prevención y gestión de respuesta y capacitación para abordar el acoso y la violencia de género	100% alcanzada

NUESTRO ENFOQUE

La mayoría de lxs trabajadores de la cadena mundial de suministro de la industria de la confección son mujeres que a menudo enfrentan barreras sistémicas. Durante más de 15 años, Gap Inc. ha realizado inversiones líderes en la industria para cerrar las brechas de equidad, comenzando por lxs trabajadores directamente afectadxs por nuestra propia cadena de suministro.

En colaboración con proveedores, otras empresas del sector, iniciativas sectoriales, ONG y Better Work de la OIT-CFI, implementamos los siguientes programas de desarrollo de capacidades con instalaciones de Nivel 1 que producen prendas de vestir para Gap Inc. fuera de EE.UU. Estos programas adoptan un enfoque integral (ver figura a la derecha)

para apoyar la participación, la seguridad y las oportunidades de lxs trabajadores, impulsando lugares de trabajo más productivos y equitativos.

- RISE Foundations (Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad)
- Programa de cooperación en el lugar de trabajo (WCP)
- Capacitación en habilidades de supervisión (SST)
- Prevención y respuesta ante la violencia de género y el acoso (GBVH, por sus siglas en inglés)
- Salarios digitales

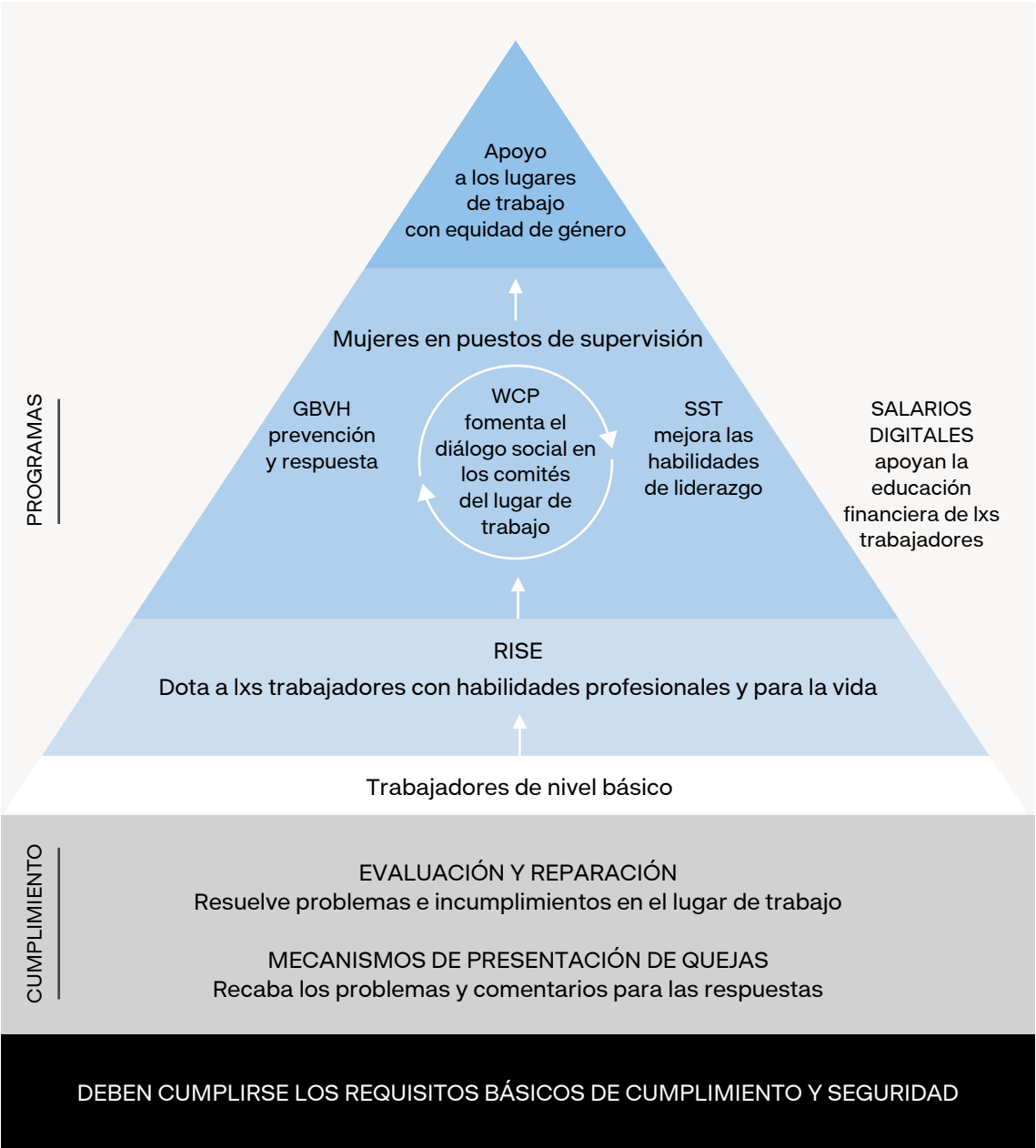
PROGRESO EN 2025

Este año, logramos tres de las cuatro metas que establecimos en 2021 para ampliar el acceso a nuestros programas de desarrollo de capacidades que promueven el empoderamiento de las mujeres en nuestra cadena de suministro global.

En 2025, trabajamos con Global Worker Dialogue (GWD) para evaluar la eficiencia de nuestros programas mediante una interacción directa e independiente con lxs trabajadores de la cadena de suministro. La investigación de GWD concluyó que nuestros programas contribuyen significativamente al empoderamiento y al desarrollo profesional de las trabajadoras.

En 2026, implementaremos un programa piloto con RISE basado en los hallazgos de GWD y otras iniciativas de la industria, incluido el Acuerdo Dindigul para poner fin a la violencia de género, con el objetivo de promover una mayor armonización del sector e incrementar la inversión en equidad de género.

Si bien no cumplimos nuestra meta de alcanzar la paridad de género en los puestos de supervisión, logramos avances significativos. En 2021, las mujeres representaban la gran mayoría de la fuerza laboral a nivel mundial, pero solo representaban el 45% lxs supervisores en nuestras instalaciones estratégicas de Nivel 1. Esta brecha era mayor en Bangladés, donde solo el 5% de lxs supervisores eran mujeres. Las mujeres ahora representan el 27% de las supervisoras en Bangladés y el 63% en nuestras instalaciones estratégicas de Nivel 1.



Programas de desarrollo de capacidades

Continuación

RISE

Fundada en 2023, [RISE](#) es una iniciativa de múltiples grupos de interés que trabaja para mejorar la vida de las mujeres que trabajan en las cadenas mundiales de suministro. Como miembro fundador, Gap Inc. forma parte del Comité Directivo de RISE y participa en grupos de trabajo técnicos. RISE Foundations está ampliando el impacto iniciado por el programa P.A.C.E. de Gap Inc., brindando a lxs trabajadores del sector de la confección capacitación en comunicación, resolución de problemas, educación financiera, derechos y responsabilidades de lxs trabajadores, y salud sexual y reproductiva.



En 2025, Gap Inc. se asoció con DÔEN, otra marca miembro de RISE, para abastecer toda la colección Gap x DÔEN a partir de instalaciones que implementan RISE. Este enfoque aumentó la conciencia de lxs consumidorxs, generó una cobertura mediática positiva e involucró a lxs asociadx de tienda en iniciativas de impacto social.

En 2025, el 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 1 participó en RISE y capacitó a más de 113 000 trabajadores. En las instalaciones de Nivel 1, el 70% de la fuerza laboral femenina ha participado en RISE Foundations y P.A.C.E. Desde 2007, las inversiones de Gap Inc. en equidad de género, incluidos los programas P.A.C.E. Community, P.A.C.E. Workplace y RISE Foundations, han llegado a más de 1.8 millones de personas.

Seguimos ampliando los programas de RISE para llegar a más instalaciones y trabajadores, incentivando la participación a través de la hoja de control de proveedores de Gap Inc.

PROGRAMA DE COOPERACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

El WCP, que se lanzó en 2016, brinda capacitación a los comités bipartitos sobre comunicación en el lugar de trabajo, evaluación de riesgos, resolución de problemas, salud y seguridad, dinámicas de género y los [Convenios Fundamentales de la OIT](#) relativos a los derechos fundamentales. Los comités bipartitos están formados por representantes elegidos tanto por la dirección de la instalación como por las líneas de producción. Los resultados de las encuestas realizadas a lxs participantes indican que los comités bipartitos ayudan a lxs trabajadores a expresar sus inquietudes con mayor confianza, lo que generalmente conduce a una resolución más rápida de los problemas.

Desde que comenzó el programa, el WCP se ha implementado en 373 instalaciones de Nivel 1.

CAPACITACIÓN EN HABILIDADES DE SUPERVISIÓN

El programa de SST comenzó en 2018 y capacita a supervisores actuales y potenciales sobre cómo escuchar, actuar de manera justa, resolver conflictos y administrar el tiempo. El programa fomenta la equidad de género en el lugar de trabajo mediante la preparación de las mujeres para funciones de supervisión. Las evaluaciones del programa indican

que lxs supervisores que recibieron SST mejoraron su autoeficacia, sus actitudes hacia lxs trabajadores y su productividad.

Desde 2018, el 57% de nuestras instalaciones de Nivel 1 han implementado el SST. Aproximadamente 33 000 supervisores actuales y potenciales (de lxs cuales el 49% son mujeres) han completado la capacitación y, en 177 instalaciones, al menos el 90% de lxs supervisores actuales ha recibido capacitación.

PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO (GBVH)

El programa de prevención y respuesta ante la GBVH, que se lanzó en 2018, ayuda a crear sistemas más eficientes para prevenir y mitigar la GBVH. Brindamos apoyo para garantizar que todxs lxs trabajadores reciban capacitación cada año. Mantenemos una política de tolerancia cero para el acoso físico, psicológico y sexual.

El 100% de las instalaciones de Nivel 1 implementan el programa.

Revisamos regularmente las políticas de GBVH y los mecanismos de quejas de las instalaciones, y ayudamos a mejorarlos para que se ajusten a las leyes locales y a las normas internacionales. Cuando se identifica un caso de GBVH, colaboramos con las instalaciones para realizar investigaciones, brindar protección a lx sobreviviente y resolver la situación. Lxs agresores se enfrentan a las consecuencias que pueden incluir el despido, tal como se describe en la política de Gap Inc. Nuestra principal prioridad es proteger a lxs sobrevivientes, trabajar para garantizar su estabilidad laboral y fomentar un entorno seguro para que el personal denuncie los casos sin temor a represalias.

Más información: [Cumplimiento de proveedores](#)

SALARIOS DIGITALES

En 2017, en colaboración con la Alianza Better Than Cash de la ONU, comenzamos a trabajar para cerrar la brecha de la equidad financiera de lxs trabajadores mediante la promoción de la transición de sistemas de pago salarial en efectivo a sistemas digitales de pago salarial. En 2025, casi todas las instalaciones de Nivel 1 ofrecen sistemas digitales de pago de salarios, en comparación con el 68% de 2017.

Certificación de Comercio justo™

Desde 2016, Athleta ha aportado aproximadamente \$3.9 millones en fondos de desarrollo comunitario para lxs trabajadores de cuatro instalaciones con certificación Fair Trade, que produjeron el 14% de los productos de la marca en 2025.

Desde 2024, Banana Republic ha aportado más de \$77 000 en Fondos de Desarrollo Comunitario a lxs trabajadores de tres instalaciones con certificación Fair Trade, que produjeron el 7% de los productos de la marca en 2025 (sin incluir Banana Republic Factory).



Gap Inc. y RISE promueven la resiliencia financiera y el bienestar en Indonesia.

La inclusión financiera promueve lugares de trabajo equitativos y favorece el avance de las mujeres. En 2025, Gap Inc. ayudó a organizar una reunión en Indonesia entre el proveedor Makalot y Su Majestad la Reina Máxima de los Países Bajos, defensora especial del secretario general de las Naciones Unidas para la Salud Financiera, quien se reunió con participantes de RISE para conocer sus experiencias y promover la resiliencia financiera.



Para muchxs jóvenes, un primer trabajo en el comercio minorista es mucho más que un salario. Es el comienzo de una carrera prometedora y un punto de partida para lo que viene. Ampliar el acceso a esas oportunidades tempranas es uno de los principales motores de nuestro compromiso de cerrar la brecha de oportunidades.

En colaboración con organizaciones sin fines de lucro líderes, como Boys & Girls Clubs of America, el programa insignia This Way ONward de Gap Inc. ha llegado a más de 33 000 jóvenes desde 2007.

Una de ellas es Yumina Campbell. Egresada del Boys & Girls Club de San Francisco y reconocida como Youth of the Year en su escuela secundaria, Yumina descubrió This Way ONward en una feria de empleo del Boys & Girls Club, se inscribió en el programa y comenzó a trabajar en una tienda Old Navy ubicada en la sede de Gap Inc. en San Francisco.

Motivada por ayudar a su madre y a su hermano, que estudiaba la universidad, Yumina comenzó a trabajar y a ganar independencia. Incluso ahorró parte de su salario y pagó sus propios cursos para obtener la licencia de conducir. En Old Navy, recibió la mentoría de líderes que la inspiraron a expresar sus opiniones, hacer preguntas y reconocer su potencial.

En 2025, Yumina se graduó de la preparatoria y comenzó a estudiar neurociencia en la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA).

La confianza que desarrolló trabajando en la tienda ahora se refleja en las aulas y los laboratorios. Lo que comenzó como un primer trabajo se convirtió en la convicción de que podía alcanzar todo su potencial. Su historia es una de miles en EE.UU. y Canadá, y demuestra que el acceso a oportunidades puede transformar lo que una persona cree posible.

“Boys & Girls Club me enseñó a comprometerme a ser audaz, a ser diferente y a no tener miedo de hacer que mi voz se escuche.

This Way ONward me mostró que hay empleadores que realmente creen que dar lo mejor de ti y expresar tus opiniones es importante.

Estas experiencias, junto con las relaciones que he construido, han ampliado mi perspectiva: No solo sobre si encajo, sino también sobre lo que es posible para mí”.

– YUMINA CAMPBELL
Alumna de This Way ONward

Cerrar la brecha de oportunidades

Programas de oportunidades

Nuestros programas de oportunidades fomentan las oportunidades económicas y la movilidad en comunidades de toda Norteamérica, al mismo tiempo que ayudan a cubrir funciones esenciales en nuestras tiendas y centros de distribución (DC).

META PARA 2025	PROGRESO
Contratar al 5% del personal de tiendas en el primer nivel de contratación a través de This Way ONward cada año	10% alcanzada, lo que superó la meta
Llegar a 20 000 jóvenes mediante This Way ONward	Más de 33 000 jóvenes beneficiadxs desde 2007

NUESTRO ENFOQUE

Como una de las mayores empresas estadounidenses de moda especializada, nuestras tiendas y centros de distribución necesitan miles de empleadxs para atender a lxs clientes. Para satisfacer nuestras necesidades de talento y abordar las barreras clave para el empleo, Gap Inc. invierte en programas de contratación basada en oportunidades en las comunidades donde operamos.

EN LAS TIENDAS

This Way ONward, el programa insignia de Old Navy lanzado en 2007, abre las puertas a oportunidades económicas para lxs jóvenes al hacer lo siguiente:

- Colaborar con organizaciones comunitarias para brindar capacitación y oportunidades laborales.
- Proporcionar servicios de apoyo³⁴ tales como transporte, ropa, educación financiera y asesoría profesional para ayudar a eliminar las barreras al empleo.
- Aprovechar el liderazgo de la marca, lxs empleadxs voluntarixs y las subvenciones para implementar programas y promover prácticas de gestión del talento que generen oportunidades.



El equipo de Oportunidades de Gap Inc. junto con miembros del personal de The Door, socio de This Way ONward desde hace mucho tiempo.

Lxs participantes de This Way ONward desarrollan su autoconfianza, reducen su ansiedad social y adquieren habilidades transferibles, como la comunicación y la gestión del tiempo, además de ampliar su capital social profesional.

En 2025, un análisis independiente realizado por el Burning Glass Institute encontró que lxs participantes de This Way ONward tienen más probabilidades de mantener su empleo a largo plazo, avanzar a funciones gerenciales y emprendedoras, y contribuir con cientos de millones en ingresos a la economía estadounidense en general cada año.

Tras el éxito de This Way ONward de Old Navy, planeamos desarrollar más iniciativas de oportunidades alineadas con nuestras marcas en todo Gap Inc. hasta 2030.

EN LOS DC

Nuestros programas de oportunidades en DC se enfocan en las necesidades de talento local y ofrecen servicios como clases de inglés gratuitas, asesoría profesional, servicios de apoyo y desarrollo de habilidades. Nos asociamos con universidades

comunitarias locales, así como con Tent Partnership for Refugees, el National Immigration Forum y Welcome.US para impulsar esta tarea.

Planeamos expandir y evolucionar aún más estos programas para seguir beneficiando tanto a nuestro negocio como a las comunidades locales.

³⁴ Los [servicios de apoyo](#) se refieren a la oferta o coordinación por parte de una organización de un programa integral de servicios de apoyo centrados en la persona. En este contexto, lxs empleadxs pueden estar en mejores condiciones de prosperar en un entorno laboral si cuentan con una vivienda estable, seguridad alimentaria, acceso al transporte y ropa adecuada para el trabajo. Si bien la capacitación laboral puede ser el servicio principal, la organización también puede brindar otros servicios coordinados para abordar las necesidades de vivienda, transporte, alimentos, vestimenta y servicios relacionados.

Programas de oportunidades

Continuación

PROGRESO EN 2025

EN LAS TIENDAS

Por segundo año consecutivo, Old Navy superó sus metas de This Way ONward para 2025 al llegar a más de 33 000 jóvenes y contratar al 10% del personal de nivel básico de las tiendas a través del programa, lo que duplicó su objetivo de contratación.

Solo este año, This Way ONward llegó a casi 6 000 jóvenes y el 70% de las tiendas Old Navy contrató al menos a un participante de This Way ONward. Las personas contratadas a través de este programa registran altos puntajes de compromiso y de eficacia de los gerentes.

This Way ONward tiene un efecto dominó que va más allá de sus participantes. Se calcula que casi 6 000 familiares se beneficiaron económicamente del empleo juvenil en 2025, y que aproximadamente 24 000 personas mejoraron la calidad de sus relaciones gracias al aumento de la autoconfianza y las habilidades sociales de los jóvenes.

A través de alianzas comunitarias, This Way ONward amplía su alcance:

Boys & Girls Clubs of America: en 2025, casi 19 000 jóvenes de 595 clubes participaron en programas de preparación para el empleo.

En reconocimiento de nuestra asociación de 31 años con Boys & Girls Clubs of America, Old Navy presentó en 2025 una nueva forma de involucrar a los adolescentes de los clubes mediante un [concurso de presentación de ideas](#). El equipo ganador de Milwaukee, Wisconsin, viajó a las oficinas centrales de Gap Inc. en San Francisco para presentar su propuesta, explorar oportunidades profesionales y conocer de primera mano la cultura corporativa.

Es una forma más de demostrarles a los jóvenes que tienen un lugar aquí y que su voz importa.

The Door – A Center of Alternatives: durante más de dos décadas, Gap Inc. se ha asociado con orgullo con The Door para implementar el programa This Way ONward en la ciudad de Nueva York. En 2025, ampliamos nuestra alianza para ayudar a los jóvenes a obtener certificaciones reconocidas por la industria. Además, el presidente y CEO de Old Navy, Haio Barbeito, entregó el premio RISE Up Partner of the Year 2026 de la National Retail Federation Foundation a *The Door*.

EN LOS DC

Desde 2021, hemos cubierto casi 1 800 funciones en nuestros DC con participantes de programas de oportunidades, lo que ha ampliado el acceso al empleo en nuestras comunidades locales.

Tras la implementación de nuestro programa de aprendizaje de inglés en Nueva York, las personas que aprenden inglés siguen siendo una fuente de talento sólida y confiable, lo que estabiliza la dotación de personal de primera línea y reduce el riesgo de contratación durante los periodos de mayor actividad comercial. En particular, las personas que aprenden inglés presentan tasas de recomendación más altas, lo que indica un fuerte compromiso y confianza en nuestro lugar de trabajo, así como resultados iniciales de desempeño comparables a los de sus pares, lo que subraya que las fuentes de talento y las prácticas de reclutamiento inclusivas contribuyen a crear un lugar de trabajo exitoso para todos.

Los aspectos más destacados del programa de aprendizaje del idioma inglés en nuestros DC prioritarios para 2025 incluyen:

- 32 líderes de primera línea que participaron en cursos de idiomas para fortalecer su capacidad

para liderar y apoyar equipos multilingües, lo que refleja nuestro compromiso de crear lugares de trabajo inclusivos.

- Casi 200 empleadxs se inscribieron en cursos de inglés a través de EnGen³⁵, programa que se amplió a todos nuestros DC en Norteamérica. El 84% de los participantes encuestadxs demostró mejoras en su dominio del idioma y el 81% informó que podían desenvolverse mejor en la vida y el trabajo. Además, aproximadamente 100 empleadxs accedieron a cursos de inglés gratuitos a través de universidades comunitarias locales.
- Continuamos fortaleciendo nuestra fuerza laboral multilingüe a través de un glosario traducido de términos clave del almacén, servicios de interpretación telefónica y apoyo para las entrevistas y la inducción en varios idiomas.

Estamos implementando programas de oportunidades en nuestros DC para satisfacer las necesidades comerciales y de la comunidad local. Por ejemplo, en 2025:

- Nos asociamos con Achêv, una organización comunitaria con sede en Canadá, para poner a prueba mejoras en la comunicación intercultural y en el lugar de trabajo, exclusivas de nuestro CD en Brampton, Ontario.
- Además, nos asociamos con el National Immigration Forum para poner a prueba servicios de apoyo para la obtención de la ciudadanía dirigidos a nuestros empleadxs y miembros de sus hogares pudieron acceder a apoyo legal gratuito y confidencial relacionado con el proceso de obtención de la ciudadanía estadounidense. El éxito del piloto nos llevó a ampliar esta iniciativa para ponerla a disposición de toda nuestra fuerza laboral en EE.UU.



Equipo ganador del concurso Bridging the Gaps de Boys & Girls Clubs de Milwaukee en nuestra sede de San Francisco.

CANTIDAD APROXIMADA DE EMPLEOS CUBIERTOS POR PARTICIPANTES DE PROGRAMAS DE OPORTUNIDADES	AF 2025
En tiendas	2 200
En DC	400
En toda la empresa	2 600
En las tiendas, acumulado desde 2007	11 000
En los DC, acumulado desde 2021	1 800
En toda la empresa, acumulado desde 2007	12 800

³⁵ EnGen es una plataforma digital de aprendizaje de inglés para el desarrollo de habilidades que ofrece módulos de aprendizaje personalizados de Gap Inc.



Una cultura de inclusión impulsa el desempeño comercial y fortalece el sentido de pertenencia. En Gap Inc., promovemos esa cultura a través de acciones intencionales que dan vida a nuestros valores en las experiencias cotidianas.

Este año, lanzamos nuestra primera celebración de un mes de duración dedicada a honrar las diversas experiencias, perspectivas, culturas y tradiciones que dan forma a Gap Inc.

Reunimos a nuestra fuerza laboral a través de talleres y seminarios web diseñados para generar un diálogo significativo y profundizar la comprensión.

En colaboración con Disability:IN, llevamos a cabo un taller interactivo sobre inclusión para personas con discapacidad que destacó las contribuciones de lxs trabajadores con discapacidad y nos invitó a reflexionar más sobre la accesibilidad y las oportunidades en el lugar de trabajo.

Para el Día Mundial de la Salud Mental, organizamos seminarios web para crear conciencia, reducir el estigma y fomentar el apoyo en torno a la salud mental.

Nuestros Grupos de Recursos para Empleadxs (ERG) dieron vida a la inclusión de formas visibles y centradas en la comunidad.

Pride@Gap reunió a empleadxs y aliadxs en la Castro Street Fair de San Francisco, fundada en 1974 por Harvey Milk para apoyar a los negocios de propiedad de las personas queer.

Women@Gap invitó a lxs empleadxs a vestirse de verde en honor al Día Internacional de la Niña y organizó una campaña de recolección de libros para celebrar voces diversas. Los libros seleccionados reflejaron diversas identidades y experiencias de vida, lo que ayudó a lxs lectores a ampliar sus perspectivas.

API@Gap Inc. celebró el Diwali en todos nuestros centros con cocina tradicional, bailes y festividades culturales.

Cerrar la brecha de la inclusión es la forma en que construimos un negocio, una comunidad y un mundo más fuertes. En conjunto, estos momentos demuestran cómo estamos incorporando la inclusión en las experiencias cotidianas y tomando medidas significativas para cerrar la brecha de inclusión.

“Nuestros ERG son más que comunidades. Están abiertos a todxs y son plataformas para la innovación, canales para el liderazgo y espacios que fomentan el sentido de pertenencia. Gracias a esta estructura, construimos un mejor Gap Inc., tanto para nuestra gente, como para nuestro negocio”.

– TISH ARCHIE-OLIVER
Directora de inclusión y pertenencia

Cerrar la brecha de la inclusión

Inclusión y pertenencia

Desde la apertura de Gap en 1969, la incorporación de prácticas inclusivas en todo nuestro negocio ha sido una parte fundamental de nuestras operaciones.



NUESTRO ENFOQUE

Aspiramos a ser una casa de alto desempeño de marcas estadounidenses icónicas que dan forma a la cultura, y nuestra estrategia de Inclusión y pertenencia nos permite cultivar entornos que celebren a todxs por ser quienes son y les inspire a ser su mejor versión. Creemos que generar una cultura de inclusión y pertenencia es responsabilidad de todxs en Gap Inc. y que, juntxs, cerramos las brechas de equidad, inclusión y oportunidades para crear un mundo mejor.

Nuestros compromisos se basan en tres áreas:

LUGAR DE TRABAJO

Fomentamos una cultura de inclusión en la que todxs lxs empleadxs se sientan valoradxs, apoyadxs y respetadxs.

Equidad salarial: tenemos un compromiso con la equidad salarial y realizamos evaluaciones internas anuales de equidad salarial en todos los mercados para garantizar que nuestras prácticas salariales sean justas y competitivas.

Liderar de manera inclusiva: desarrollamos líderes que pueden expresar, ejemplificar y promover comportamientos inclusivos. Lxs empoderamos para que construyan comunidades colaborativas en el lugar de trabajo que fomenten una cultura de equipo inclusiva y resiliente al brindar el apoyo necesario para que lxs empleadxs prosperen en un entorno de alto desempeño.

FUERZA LABORAL

Nos dedicamos a garantizar que nuestra fuerza laboral refleje una amplia gama de antecedentes, experiencias y perspectivas para servir mejor a nuestrxs clientes y a las comunidades de todos los mercados.

Reclutamiento inclusivo: trabajamos para garantizar que nuestra fuerza laboral represente a nuestrxs clientes y comunidades mediante la contratación de personas con diversos orígenes, perspectivas, experiencias y programas de oportunidades.

Desarrollar a nuestros talentos: desarrollamos flujos y planes de sucesión de liderazgo al asegurarnos de implementar prácticas de talento justas y uniformes.

Oportunidad: creamos caminos hacia la movilidad económica para las personas que enfrentan barreras para acceder al empleo en nuestra fuerza laboral y comunidades.

MERCADO

Integramos la oportunidad y la inclusión en nuestras estrategias comerciales, creamos valor sostenible para lxs consumidores y cerramos brechas para nuestrxs socixs comunitarixs.

Crear para todxs, con todxs: apoyar a nuestras marcas en la creación de productos y campañas de marketing inclusivos y relevantes para nuestrxs clientes.

Fomentar la pertenencia de la comunidad: utilizamos continuamente nuestro ecosistema para tener un impacto positivo en nuestrxs socixs comunitarixs y eliminamos las barreras de acceso a las oportunidades de educación, empleo y desarrollo.

Más información: [Cerrar la brecha de la inclusión](#)

PROGRESO EN 2025

En 2025, el 87% de lxs empleadxs que respondieron la encuesta anual de compromiso e interacción de la empresa consideró que Gap Inc. está comprometida con la inclusión en el lugar de trabajo.

Liderar de manera inclusiva: 3 410 líderes de personal realizaron la capacitación Liderar de manera inclusiva, enfocada en generar confianza, seguridad psicológica y una mentalidad de crecimiento.

Lanzamos un equipo de trabajo de respuesta inclusiva, un grupo multifuncional de líderes responsables de garantizar acciones proactivas, coordinadas e inclusivas en asuntos que pueden afectar significativamente a la fuerza laboral y a nuestro lugar de trabajo.

Grupos de recursos para empleadxs y meses de la herencia: los siete Grupos de recursos para empleadxs (ERG) de Gap Inc., que están abiertos a todxs lxs empleadxs, están dirigidos por patrocinadores ejecutivos y desempeñan una función fundamental en el fomento de la inclusión y el sentido de comunidad.

En 2025, relanzamos los ERG con un enfoque renovado para alinear la programación con los objetivos de transformación de la empresa. Algunos ejemplos son:

- API@Gap Inc. organizó una feria comunitaria para celebrar el Mes de la Herencia API.
- Lxs miembros de Black@Gap Inc. visitaron museos afroamericanos en EE.UU. para conmemorar Juneteenth.
- Hola@Gap Inc. invitó a Bethany Vargas, directora de la campaña viral de Gap “Better in Denim” de 2025, protagonizada por Katseye, a una charla informal para celebrar el Mes de la Herencia Latinx.
- Parents@Gap organizó un evento virtual de regreso a clases para brindar apoyo a las familias.
- Los miembros de Pride@Gap Inc. celebraron el Mes del Orgullo con un espectáculo drag de Denim Divas y una campaña de escritura de cartas para Point of Pride.

- Women@Gap Inc. celebró el Mes de la Historia de la Mujer durante una charla informal con Katie Sowers, la primera entrenadora abiertamente lesbiana y la primera entrenadora mujer en la historia del Super Bowl.
- Veterans@Gap participó en Wreaths Across America para honrar a lxs veteranxs caídxs.

Inclusión en la tecnología: se seleccionó a lxs empleadxs de Gap Inc. para asistir a AfroTech, la conferencia de tecnología multicultural más grande de Norteamérica, y a la Conferencia Grace Hopper, la reunión más grande del mundo para mujeres y personas no binarias que trabajan en tecnología.

Fomentar la pertenencia a la comunidad: Gap Inc. continuó su asociación con el [Lower Eastside Girls Club \(LESGC\)](#) con una donación de \$25 000 y trabajo voluntario para distribuir kits de despensa de alimentos. Nuestra inversión ayudó a LESGC a ofrecer programas de liderazgo juvenil, brindar servicios de bienestar y apoyar a nuestrxs vecinxs de Nueva York a través de su despensa de alimentos cada mes.

En 2025, la marca Gap y Gap Inc. donaron \$140 000 y ropa a The Brotherhood Sister Sol (BroSis) y participaron como voluntarias en eventos de regreso a clases y de temporada de fin de año para apoyar el enfoque holístico de BroSis en materia de educación, justicia social y desarrollo de liderazgo. En la gala BroSis Voices, el CEO de la marca Gap, Mark Breitbard, fue homenajeado por su liderazgo en la inclusión y el empoderamiento de lxs jóvenes.

Gestión del capital humano

Nuestras prácticas de gestión del talento fomentan una cultura de inclusión y pertenencia, brindan oportunidades de desarrollo justas, garantizan beneficios y promueven la salud, la seguridad y el bienestar.

IGUALDAD SALARIAL Y DE OPORTUNIDADES

Somos una empresa que ofrece igualdad de oportunidades y reclutamos, contratamos, capacitamos y ascendemos a personas calificadas de todos los orígenes, independientemente de su estatus. Nos comprometemos a crear un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

Igualdad salarial: a nivel mundial, Gap Inc. paga a mujeres y hombres la misma remuneración por el mismo trabajo, dólar por dólar. En 2014, Gap Inc. fue la primera empresa de las Fortune 500 en anunciar la igualdad salarial y, desde entonces, hemos llevado a cabo revisiones internas de igualdad salarial con una empresa externa líder.

DESARROLLO DE TALENTO

Vemos cada función como una inversión hacia el desarrollo de capacidades, ya sea en el piso de ventas en la tienda, en un DC o en las oficinas centrales corporativas. Lxs empleadxs aprenden habilidades esenciales para apoyar nuestras actividades comerciales y ayudar a garantizar que sus carreras estén bien posicionadas para el futuro.

Nuestras prácticas de planificación de talento proporcionan un enfoque integral para fortalecer nuestra cantera de liderazgo. Evaluamos el potencial de los líderes, definimos planes de desarrollo específicos y facilitamos conversaciones sobre planificación de la sucesión. A través de estas prácticas, identificamos capacidades fundamentales de liderazgo e impulsamos una mayor agilidad organizacional, continuidad en funciones clave y una cantera de liderazgo más diversa y preparada.

Nuestros programas de desarrollo de talento se centran en el crecimiento de nosotrxs mismxs, de nuestros equipos y de lxs demás.

A crecer individualmente

Alentamos a lxs empleadxs a asumir la responsabilidad de su desarrollo profesional y a aprovechar los diversos talleres de desarrollo de habilidades que ofrecemos.

A crecer como equipo

Ayudamos a nuestrxs líderes de personal a ser más eficientes a la hora de potenciar el desempeño y el potencial de sus equipos mediante programas de desarrollo específicos.

- La capacitación *Desarrollo de liderazgo* permite que el personal se lidere a sí mismo, a sus respectivos equipos y a la empresa mediante un

marco de liderazgo y capacitaciones implementados en toda la empresa.

- Nuestro Programa de liderazgo acelerado (ALP) está diseñado para que lxs directores y lxs directores sénior fortalezcan las capacidades fundamentales de liderazgo alineadas con los comportamientos de liderazgo basados en valores de Gap Inc. A través de este programa, lxs participantes construyen una comunidad de liderazgo, fortalecen un liderazgo guiado por un propósito y mejoran su agilidad, inclusión e impacto estratégico.

Ayudémonos mutuamente a crecer

Nuestrxs empleadxs actúan con pasión como mentorxs, comparten historias profesionales e invierten tiempo para crecer y desarrollarse mutuamente.

- El Programa de gestión por rotación (RMP) de Gap Inc., un programa de liderazgo altamente selectivo para profesionales en las primeras etapas de su carrera, está diseñado para desarrollar a la próxima generación de líderes en toda la cartera de Gap Inc. A través de las rotaciones entre marcas y funciones, lxs participantes adquieren una comprensión de cómo la creatividad, la estrategia y la ejecución disciplinada se unen para impulsar el desempeño. Lxs egresadxs del programa ahora

desempeñan funciones en distintas marcas y áreas, muchxs de ellxs en funciones de liderazgo sénior, lo que contribuye a dar forma al futuro de Gap Inc. y de la industria minorista en general.

- Los programas de pasantías brindan una experiencia práctica significativa en áreas comerciales clave, lo que contribuye al desarrollo de talento futuro.

DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

Nuestro enfoque de gestión del desempeño fomenta una cultura de alto desempeño al establecer expectativas claras, alinear el trabajo con las prioridades de la empresa y desarrollar el talento. Evaluamos el desempeño con base en los resultados y en la forma en que se realiza el trabajo, tomando como referencia nuestros comportamientos de liderazgo basados en valores.

Lxs empleadxs y lxs líderes establecen metas anuales alineadas con las prioridades de la empresa y los resultados del equipo y la función, y las revisan a lo largo del año. Las conversaciones continuas, junto con nuestra revisión de mitad de año de desempeño y desarrollo, brindan una oportunidad con estructura para revisar el progreso, ajustar las metas a medida que cambian las prioridades y acordar acciones de desarrollo.



La próxima generación de nuestro Programa de gestión por rotación.

Resultados de la encuesta para empleadxs “Imagina algo mejor”

Realizamos una encuesta anual para recopilar comentarios y comprender el sentir de lxs empleadxs. En 2025, alcanzamos una tasa de finalización del 84% en toda la empresa, ocho puntos porcentuales más que el año anterior.

Los resultados de la encuesta indican que nuestro índice de compromiso es del 73%, lo que refleja satisfacción, como lo demuestran las respuestas favorables a afirmaciones como: “Me enorgullece trabajar en Gap Inc.”, “Mi trabajo me brinda una sensación de realización personal” y “Recomiendo Gap Inc. como un excelente lugar para trabajar”.

Además, el 87% de lxs empleadxs creen que Gap Inc. está comprometida con la inclusión en el lugar de trabajo.

A medida que avanzamos en nuestro camino para convertirnos en una organización de alto desempeño, los comentarios de lxs empleadxs forjan el camino para la innovación, el crecimiento y un lugar de trabajo más inclusivo. Nuestrxs líderes de Gap Inc. se comprometen a utilizar de manera intencional los comentarios de lxs empleadxs, celebrando nuestras fortalezas y abordando las áreas de mejora.

Al final del año, lxs empleadxs completan una autoevaluación y lxs líderes llevan a cabo una evaluación utilizando nuestra escala de calificación de cinco puntos. La calibración del talento en toda la organización ayuda a promover la coherencia y la equidad. Los resultados de desempeño de fin de año sirven de base para las decisiones de remuneración, incluidos los aumentos por mérito.

Gestión de capital humano

(Continuación)

BENEFICIOS E INTEGRACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Nuestros programas integrales de beneficios ayudan al personal a aprovechar al máximo su vida profesional y personal al ofrecer beneficios competitivos, modernos y relevantes de salud y bienestar financiero para atraer y retener talento. Hacemos un gran esfuerzo para comunicar los beneficios a todo el personal y que participen en ellos a través de múltiples campañas durante el año, incluidas aquellas dirigidas a las tiendas, los DC y a lxs empleadxs de medio tiempo.

BIENESTAR Y PROTECCIÓN FINANCIERA

Plan de jubilación 401(k) GapShare (EE.UU.) y recursos de bienestar financiero: ayudamos a lxs empleadxs a desarrollar seguridad financiera al igualar sus contribuciones hasta un 4% del salario base, con un devengamiento inmediato del 100% para quienes trabajan a tiempo completo o cumplen con el mínimo de horas de servicio requerido. Para lxs empleadxs de medio tiempo que no cumplen con las horas de trabajo mínimas, ofrecemos la opción de hacer aportes el primer día del empleo. Los recursos de bienestar financiero digitales y de atención telefónica complementan este acceso al plan 401(k) de GapShare. Lxs empleadxs que no son de EE.UU. tienen acceso a beneficios de jubilación relevantes para el mercado local. Se proporcionan recursos adicionales de bienestar financiero a nivel mundial a través de nuestro Programa de asistencia para empleadxs.

Pago semanal: la mayoría de lxs empleadxs de las tiendas y los DC de EE.UU. reciben pagos de manera

semanal para que puedan acceder más rápidamente a su salario y contar con mayor flexibilidad para administrar sus finanzas.

Plan de compra de acciones para empleadxs (ESPP): para ayudar a nuestrxs empleadxs a compartir nuestro éxito financiero, ofrecemos a todxs lxs empleadxs no temporales de EE.UU. y Canadá la posibilidad de comprar acciones de Gap Inc. con un 15% de descuento cada trimestre.

Programa de descuentos en mercancía para empleadxs: ofrecemos a lxs empleadxs que reúnen los requisitos hasta un 50% de descuento en mercancía a precio regular en nuestras tiendas de todo el mundo y en línea (en EE.UU. y Canadá), lo que ayuda a mantener nuestros productos accesibles.

Beneficios de transporte al trabajo: el personal de EE.UU. puede ahorrar en los costos de transporte elegibles a través de deducciones de nómina automáticas antes de impuestos.

Reembolso complementario por educación: ofrecemos reembolso de matrícula, cursos con descuento y opciones gratuitas de educación superior para empleadxs de tiempo completo que no sean de temporada.

Protección contra riesgos financieros: ofrecemos a todxs lxs empleadxs de tiempo completo de EE.UU. un seguro de vida y por incapacidad pagado por la empresa. El personal de medio tiempo y de temporada puede acceder a un seguro de vida gratuito y comprar líneas de cobertura de protección adicionales a través de Avibra. Lxs empleadxs que no son de EE.UU. tienen beneficios de protección contra riesgos relevantes para el mercado donde viven.

Plan de servicios legales: lxs empleadxs de tiempo completo de EE.UU. son elegibles para pagar una cuota nominal por cheque de pago para recibir acceso ilimitado a una red de abogadxs para obtener asesoramiento legal. El personal de medio tiempo tiene acceso a servicios de apoyo legal equivalentes a

través de Avibra, también por una tarifa nominal. También se ofrece apoyo legal general gratuito a través de nuestros Programas de asistencia para empleadxs (EAP) internacionales.

SALUD Y BIENESTAR MENTAL

Ofrecemos al personal de tiempo completo de EE.UU. una cobertura médica, dental y de la vista integral. Nuestro plan básico de Organización de Proveedores Preferidos (PPO) tiene algunas de las primas de seguro médico con menor costo para lxs empleadxs en comparación con empresas similares, lo que ayuda a mantener la atención médica accesible. El personal de medio tiempo tiene acceso a Stride Health, que brinda asesoría sobre cómo obtener cobertura a través de los mercados de seguros de salud, además de la posibilidad de adquirir cobertura odontológica y de la vista con descuento. A lxs empleadxs que no son de EE.UU., la empresa les ofrece cobertura médica si es relevante según el mercado o el lugar.

Hay disponibles sesiones gratuitas de terapia o asesoría en salud mental, junto con otros recursos, mediante nuestros programas Lyra Mental Health y EAP para todo el personal de EE.UU.

La plataforma de educación sobre fertilidad y planificación familiar Inflection está disponible para el personal de EE.UU. Inflection también brinda apoyo y educación sobre la menopausia. Quienes participan en nuestro plan médico también tienen acceso a tratamientos médicos avanzados de fertilidad en EE.UU. y Canadá.

Ofrecemos recursos gratuitos en línea sobre salud y bienestar mental para todxs lxs empleadxs a nivel mundial.

LICENCIAS Y TRABAJO FLEXIBLE

Tiempo libre remunerado (PTO): en EE.UU., proporcionamos PTO, incluidos días por enfermedad, que aumentan con los ascensos y la antigüedad, hasta los 30 días para empleadxs de tiempo completo. El personal directivo y de nivel superior reciben “PTO según sea necesario”.

Licencia parental: el personal de EE.UU. tiene 12 semanas de licencia parental pagada.³⁶ Este beneficio está disponible para lxs empleadxs de tiempo completo una vez cumplidos seis meses de

trabajo y para lxs empleadxs de medio tiempo que hayan trabajado al menos 24 horas a la semana durante los seis meses anteriores a la licencia parental. Al personal de tiempo completo que no cumple con los requisitos para la licencia parental pagada se le sigue ofreciendo un permiso sin goce de sueldo, pero con protección laboral. Esto se suma a nuestra licencia por discapacidad por embarazo con protección laboral, que puede ser de seis semanas o más, y está disponible tanto para empleadxs de tiempo completo como de medio tiempo. A lxs empleadxs de tiempo completo se les paga durante la licencia por discapacidad por embarazo a través de nuestros beneficios de protección contra riesgos.

Se ofrecen tiempo libre y licencias protegidas equivalentes a todo el personal fuera de EE.UU. según sea relevante en cada mercado.

Plan de reembolso por asistencia para la adopción y la gestación subrogada: Gap Inc. ofrece apoyo financiero para los costos asociados con adopciones públicas, privadas o internacionales de menores de 18 años, así como para quienes forman una familia mediante gestación subrogada, para lxs empleadxs de tiempo completo de EE.UU. y Canadá.

Entrada y salida paulatina: lxs empleadxs elegibles pueden reducir temporalmente sus horas de trabajo antes o después de una licencia parental o de un permiso de ausencia por motivos familiares.

Asistencia de cuidador: lxs empleadxs de tiempo completo y medio tiempo en Estados Unidos tienen acceso en línea a recursos para el cuidado de niñxs, personas mayores y mascotas, y se benefician del cuidado de respaldo para menores y personas mayores y el acceso prioritario a los centros de cuidado de menores en todo el país. Ofrecemos acceso fácil a servicios de cuidado a través de Bright Horizons, así como la oportunidad, para empleadxs de tiempo completo, de inscribirse en una cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes, que les permite ahorrar dólares libres de impuestos para cubrir los gastos de hijxs o personas adultas dependientes.

Horarios y salarios: ofrecemos salarios competitivos que reflejan el costo de la mano de obra en cada mercado local y cumplimos con todas las leyes de transparencia salarial, que requieren la divulgación de los rangos salariales y beneficios a lxs empleadxs. Evaluamos y ajustamos activamente los rangos de pago cada año para asegurar la competitividad y

revisamos la equidad salarial internamente, por lo que validamos nuestros resultados con una consultora externa de manera periódica. Hemos tomado medidas para mejorar las prácticas de programación de turnos de trabajo, lo que incluye eliminar las guardias y notificar a al personal sobre sus horarios con entre 10 y 14 días de anticipación, como mínimo.

Más información: [Beneficios de Gap Inc.](#)

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Operamos de acuerdo con las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) a nivel nacional y estatal, y tenemos el compromiso de implementar controles de ingeniería sólidos, así como de prevenir y abordar de inmediato las lesiones bajo un enfoque integrado:

Identificación, prevención y concientización de peligros: incluimos criterios de seguridad en el diseño y la distribución de nuestras tiendas y almacenes, así como en los contratos para limitar los riesgos y las responsabilidades asociados con los servicios y proyectos de proveedores y contratistas. Capacitamos a lxs empleadxs en prácticas laborales seguras a través de programas de capacitación en el trabajo.

Evaluaciones y auditorías: equipos expertos analizan los riesgos y colaboran con lxs líderes operativxs para adaptar las prácticas comerciales de acuerdo con las tendencias de incidentes emergentes. Nuestro departamento de auditoría interna lleva a cabo revisiones de áreas de alcance específicas de los DC y las tiendas para evaluar el cumplimiento de los procedimientos y solicitar comentarios y sugerencias de lxs socixs comerciales. También recurrimos a empresas externas para realizar evaluaciones y encuestas en nuestros DC, oficinas corporativas y centros de datos.

Respuesta y supervisión de incidentes: lxs líderes y asociadxs son responsables de seguir nuestros procesos de investigación y declaración después de un incidente. Toda la información declarada se analiza de manera centralizada para evaluar los riesgos y desarrollar medidas preventivas.

³⁶Seis semanas con remuneración al 100% y seis semanas con remuneración al 50%.

Compromiso con la comunidad

A través del voluntariado, los donativos y las alianzas estratégicas, cerramos brechas en nuestras comunidades mientras conectamos a nuestrxs empleadxs como comunidad de Gap Inc.



NUESTRO ENFOQUE

Nuestra meta es impulsar soluciones a los desafíos sociales mediante la inversión y la colaboración con los grupos de interés. A través de las alianzas y el compromiso de lxs empleadxs, contribuimos a nuestras comunidades.

TRABAJO VOLUNTARIO

Los líderes comunitarios de toda la empresa organizan eventos locales y regionales de voluntariado e involucramiento junto con sus equipos y tiendas. Cuando los equipos completan 25 horas de voluntariado con una organización comunitaria elegible, pueden solicitar una subvención para equipos de \$250 para esa organización; y por cada 15 horas de voluntariado que realizan lxs empleadxs con una organización sin fines de lucro elegible, Gap Inc. dona \$150 a dicha organización.³⁷

DONATIVOS CORPORATIVOS

Realizamos donaciones en especie de excesos de existencias para maximizar el valor de nuestros productos y promover la circularidad.³⁸

Igualación de donaciones: igualamos las donaciones de lxs empleadxs hasta un máximo anual de \$15 000 para empleadxs de tiempo completo y de \$1000 para empleadxs de medio tiempo. También proporcionamos fondos a organizaciones sin fines de lucro elegibles en cuyas juntas directivas participan empleadxs que reúnen los requisitos.

RESPUESTA ANTE DESASTRES

Apoyamos a lxs empleadxs y a las comunidades afectadas por desastres naturales con donaciones financieras y en especie a socios sin fines de lucro o a través de nuestro Salvage Fund, que apoya a lxs empleadxs de Gap Inc. en momentos de necesidad.

PROGRESO EN 2025

En 2025, más de 35 200 empleadxs participaron como voluntarixs en bancos de alimentos, colectas de ropa, limpiezas comunitarias, programas de acogida temporal de mascotas, mentoría y otras actividades de servicio comunitario.

Gap Inc. donó aproximadamente \$2 millones a más de 3 200 organizaciones en todo el mundo como resultado de las iniciativas de compromiso de lxs empleadxs, incluidos los programas Team Grants y Money for Time, las subvenciones para la temporada de fin de año y los donativos de regalos de Gap Inc. Gives, y el Día de Aprecio a lxs Líderes Comunitarixs.

La participación de lxs empleadxs en nuestros DC aumentó por segundo año consecutivo, y todos los campus participaron en la iniciativa global Walk for Water.

Respuesta ante desastres: Gap Foundation donó \$275 000 para apoyar la recuperación ante desastres. Otros \$7 000 se distribuyeron a lxs empleadxs afectadxs por desastres declarados oficialmente por el presidente en 2025 a través del Salvage Fund.

En respuesta a las inundaciones repentinas en el centro de Texas, la Fundación GAP donó \$100 000 en fondos generales de operaciones a la Cruz Roja Americana. Más de 8 000 prendas de vestir fueron donadas a organizaciones que brindan apoyo a las personas afectadas. Nuestras tiendas en las áreas aledañas permanecieron operativas y ofrecieron descuentos a la comunidad.

En diciembre, el distrito de Tai Po, en Hong Kong, sufrió un devastador incendio residencial. Hong Kong alberga nuestra oficina de Abastecimiento mundial y a cientos de empleadxs de Gap Inc. Gap Foundation donó \$75 000 a Feeding Hong Kong y aproximadamente 2 000 prendas de vestir para apoyar a lxs afectadxs por el incendio.

Con la inseguridad alimentaria agravada por el cierre del gobierno, la Fundación GAP donó \$100 000 a Feeding America.

MEDICIÓN DEL COMPROMISO DEL PERSONAL Y LOS DONATIVOS CORPORATIVOS	AF 2025
Porcentaje de empleadxs que hicieron voluntariado	45%
Horas de voluntariado	263 000
Valor monetario del voluntariado de lxs empleadxs (valor monetario según Independent Sector)	\$9 millones
Cantidad de donativos en especie ³⁷	74 000
Valor de los donativos en especie ³⁷	\$564 000
Valor del donativo en efectivo de Gap Inc.	\$8.2 millones
Valor del donativo de la Fundación GAP	1 millón

³⁷ La Fundación GAP paga las subvenciones de los equipos de Estados Unidos y Gap Inc. paga todos los demás donativos de compromiso de lxs empleadxs.
³⁸ En 2025, actualizamos nuestra metodología para contabilizar las donaciones en especie, que ahora excluye ciertos flujos de productos al final de su vida útil.

Compromiso con la comunidad

Continuación

SAN FRANCISCO FORWARD

San Francisco es la ciudad natal de Gap Inc., donde se fundó la empresa, y una parte fundamental de nuestra identidad. Invertimos constantemente en su futuro a través de alianzas comunitarias, voluntariado y activaciones culturales que fortalecen a San Francisco como un lugar para vivir, trabajar y visitar.

En 2025, reforzamos nuestro compromiso y priorizamos una participación sostenida, un impacto medible y alianzas que reflejan las necesidades cambiantes de la ciudad.

Voluntariado: lxs empleadxs de Gap Inc. realizaron casi 4 000 horas de voluntariado con organizaciones de San Francisco, incluida nuestra alianza de más de 20 años con GLIDE, donde cubrimos 37 turnos de almuerzo para garantizar un apoyo constante y confiable a nuestrxs vecinxs de San Francisco que enfrentan inseguridad alimentaria.

Coalición de Voluntarixs del Centro (DVC): en 2024, lanzamos la DVC en colaboración con HandsOn Bay Area, JPMorgan Chase, Levi Strauss & Co., Visa y Wells Fargo, y este año recibimos el premio Beyond the Check al impacto comunitario. A un año de su creación, la DVC ha completado 40 proyectos con la participación de 130 empleadxs voluntarixs de Gap Inc.

Donativos de Gap Foundation: Gap Foundation otorgó \$350 000 a cinco organizaciones sin fines de lucro con sede en San Francisco que lideran los esfuerzos de revitalización de la ciudad.

Nest + Makers United: ampliamos nuestra asociación con [Nest](#) para apoyar a más de 80 creadores del Área de la Bahía mediante una cumbre educativa y la

segunda edición anual del Holiday Makers Market, organizada en la sede de Gap Inc., que atrajo a más de 2 000 visitantes para celebrar la comunidad artística local. También organizamos una jornada de asesoramiento legal pro bono con DLA Piper para 10 pequeñas empresas participantes de Nest.

Reapertura de Gap en Chestnut Street: Gap reabrió su tienda insignia del distrito Marina como una expresión renovada de la marca y un momento clave para fortalecer el impulso de San Francisco Forward mediante actividades de promoción y participación cívica. La inauguración incluyó una ceremonia de corte de cinta con el alcalde de San Francisco, Daniel Lurie.

Outside Lands: Gap llevó la experiencia inmersiva de personalización “Hoodie House” a Outside Lands, el festival de música más grande de San Francisco, y alcanzó a casi 225 000 personas en 2025.

Aspectos destacados de la temporada de fin de año: Gap Inc. apoyó Let’s Glow SF, una iniciativa de revitalización que presenta proyecciones artísticas inmersivas. También patrocinamos el [Winter Walk 2025](#) Holiday Marketplace y organizamos la primera tienda pop-up de Old Navy en Union Square. Participamos en la distribución anual de bolsas de alimentos de GLIDE y organizamos nuestra primera jornada de compras navideñas en las tiendas de nuestra sede central, donde las infancias y sus cuidadores recibieron tarjetas de regalo para comprar y celebrar juntos la temporada.



Arriba a la izquierda: Inauguración de Gap en Chestnut Street | Arriba a la derecha: The Hoodie House de Gap en Outside Lands | Abajo a la izquierda: Nest Holiday Makers Market | Abajo a la derecha: Turnos de voluntariado de GLIDE

Gobernanza

Mediante una sólida gobernanza corporativa, buscamos operar de manera ética, cumplir con las leyes y regulaciones, mitigar riesgos e involucrar a los grupos de interés para proteger a las personas y al planeta.

Cumplimiento de
proveedores

Compromiso con los
grupos de interés

Supervisión de la gerencia

Ética e integridad comercial

Gestión de riesgos

Cumplimiento de proveedores

Promovemos una cadena de suministro responsable y ética al monitorear, evaluar y colaborar con los proveedores para mantener altos estándares sociales y ambientales.

METAS PARA 2025	PROGRESO
El 100% de las instalaciones de Nivel 1 dentro del alcance participará en las iniciativas de la industria (SLCP o Better Work de la OIT-CFI) para 2023.	100% alcanzada
El 100% de las instalaciones estratégicas de Nivel 2 se incorporará para 2025.	100% alcanzada
El 80% del abastecimiento de Gap Inc. provendrá de instalaciones con calificación verde.	86% alcanzada
El 100% de los proveedores de Nivel 1 que representan el 90% del gasto comercial de Gap Inc. están invitados a participar en Better Buying, con puntuaciones desglosadas por marca y con el objetivo de publicar anualmente informes públicos sobre las mejoras en las prácticas de compra.	100% alcanzada, y los resultados indicaron mejoras generales sostenidas año tras año

NUESTRO ENFOQUE

Nuestro programa de Cumplimiento de Proveedores supervisa y ayuda a mejorar el desempeño social y ambiental de nuestros proveedores mediante evaluaciones, medidas correctivas, capacitaciones, tarjetas de evaluación de proveedores y prácticas de compra responsables.

Nuestro enfoque se basa en nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#) (COVC), que se implementó por primera vez en 1996 y se actualiza periódicamente para reflejar la evolución de la normativa internacional y local.

El cumplimiento del COVC se aplica a todas las instalaciones que producen bienes para Gap Inc., según lo establecido en nuestro Acuerdo de Cumplimiento de Proveedores y en el Acuerdo de Cumplimiento de Fábricas Textiles de Nivel 2. El COVC establece expectativas relacionadas con el cumplimiento de nuestra [Política de Derechos Humanos](#) y con la realización anual del Higg FEM.

Evaluación y medidas correctivas: nuestro Manual de Evaluación define los protocolos utilizados para evaluar y corregir problemas laborales y de condiciones de trabajo.

- Llevamos a cabo tres tipos de evaluaciones en todas las instalaciones: 1) evaluaciones iniciales para aprobar la activación de los proveedores; 2) evaluaciones anuales del cumplimiento de nuestro COVC y 3) evaluaciones de seguimiento para controlar el progreso de las medidas correctivas. Cuando están disponibles, nos asociamos con el Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP) y Better Work de la OIT-CFI para reducir la duplicación y apoyar la alineación de la industria.
- Las instalaciones reciben una puntuación codificada por colores según el número y la gravedad de los problemas identificados: verde (86–100 puntos) refleja un sólido desempeño social y ambiental; amarillo (65–85 puntos) indica que se necesitan mejoras; y rojo (0–64 puntos) indica que se requiere atención inmediata. Las instalaciones que reciben una calificación roja en una evaluación inicial no están aprobadas para el abastecimiento. Dado que el COVC de Gap Inc. está en proceso de revisión, en 2026 el sistema de puntuación y calificación de las instalaciones se revisará y ajustará según corresponda.



Foto de ©RISE

- Las violaciones al COVC se gestionan a través de un proceso formal de medidas correctivas que involucra investigación, debida diligencia y análisis de causa raíz. Trabajamos con lxs denunciantes, la instalación y los proveedores, los grupos de interés locales e internacionales y otras marcas que se abastecen de esa instalación para desarrollar planes de medidas correctivas. Se esperan medidas correctivas en un plazo de 30 a 60 días, mientras que los problemas graves se abordan de inmediato y los planes de prevención a más largo plazo se desarrollan en un plazo de 120 días. El cierre requiere cumplir con el COVC y la Política de Derechos Humanos.
- Los casos de incumplimiento persistente o grave pueden dar lugar a la desvinculación de instalaciones o proveedores. A lo largo del proceso de desactivación, monitoreamos la instalación para facilitar la resolución de los problemas pendientes.

Mecanismos de quejas: nuestro COVC exige que las instalaciones proporcionen a lxs trabajadores canales seguros y anónimos para reportar inquietudes. Si bien no damos seguimiento a las quejas que se reportan directamente a la gerencia, nuestras evaluaciones del COVC identifican problemas sistémicos y áreas de mejora.

Amplificamos las voces de lxs trabajadores a través de nuestros [programas de desarrollo de](#)

[capacidades](#) y de compromiso e involucramiento de la fuerza laboral, una iniciativa liderada por proveedores que promueve el diálogo entre lxs trabajadores y la gerencia y mejoras en las instalaciones al permitir los comentarios confidenciales de lxs trabajadores a través de encuestas, entrevistas y mensajes.

Hojas de control de proveedores: los resultados de las evaluaciones se incorporan a las hojas de control de proveedores que utiliza el equipo de Abastecimiento de Gap Inc. para fundamentar las decisiones comerciales. La hoja de control sirve como un incentivo y una herramienta de rendición de cuentas para cerrar las brechas de desempeño e impulsar la mejora continua.

Prácticas de compra: participamos en Better Buying, que recopila comentarios de los proveedores de Nivel 1 para fortalecer las prácticas laborales y los derechos humanos en la cadena de suministro. Cada año, invitamos a los proveedores de Nivel 1 que representan el 90% del gasto comercial de Gap Inc. a responder la encuesta Better Buying para fundamentar mejoras en nuestras relaciones y prácticas de abastecimiento.

En 2025, las respuestas mostraron una mejora continua año tras año; los proveedores reconocieron específicamente nuestra “asociación sostenible en la que todxs ganan”.

Cumplimiento de proveedores

Continuación

PROGRESO EN 2025

Actualizaciones de la política: en 2025, evaluamos y actualizamos nuestras normas del COVC.

Más información: [Derechos humanos](#)

En 2024, lanzamos un Acuerdo de Cumplimiento para Fábricas de Nivel 2 para extender la supervisión a las instalaciones de Nivel 2 designadas por los proveedores de Nivel 1. Esto aumentó la visibilidad de los niveles superiores de la cadena de suministro y permitió realizar evaluaciones específicas de las instalaciones de Nivel 2 que emplean a trabajadores extranjeros contratados. También organizamos talleres en Corea del Sur, con casi 100 representantes de instalaciones para apoyar la implementación.

Evaluación y medidas correctivas: Gap Inc. realizó el 17% de las evaluaciones de proveedores, Better Work de la OIT-CFI realizó el 37%, SLCP realizó el 44% y otros terceros realizaron menos del 3%.

A finales de 2025, el 80% de las instalaciones de Nivel 1 tenía calificación verde (un aumento del 2% con respecto a 2024), el 20% tenía calificación amarilla y menos del 1% tenía calificación roja. El 86% de nuestro gasto comercial se destinó a instalaciones con calificación verde, superando nuestro objetivo de abastecernos en al menos un 80% de instalaciones con calificación verde para 2025. Tras la actualización de nuestras normas del COVC, evaluaremos y ajustaremos el sistema de calificación de cumplimiento en 2026 según sea necesario.

Más información: [Hallazgos del Código de conducta para proveedores](#)

Instituto de Asuntos Públicos y Ambientales (IPE): la plataforma del IPE nos permite hacer un seguimiento de los datos de contaminación en China y facilitar medidas correctivas en caso de infracciones. A finales de 2025, 51 proveedores de Nivel 1 y 61 de Nivel 2 estaban registrados en la plataforma del IPE para su seguimiento.

ENTENDER NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

La mejora del desempeño de los proveedores comienza por identificarlos y localizarlos, así como por conocer sus capacidades y desafíos.



TRAZABILIDAD

Publicamos nuestra lista de fábricas de Nivel 1 dos veces al año y estamos mejorando la visibilidad sobre las instalaciones de Nivel 2 y niveles posteriores.

Abrir Supply Hub: [perfil de Gap Inc.](#)



COLABORACIÓN

- Proveedores de Nivel 1 y 2
- Socixs de la industria
- Socixs de innovación y tecnología
- ONG

CALIFICAR A NUESTROS PROVEEDORES

Calculamos la puntuación de cumplimiento y sostenibilidad para cada instalación como parte de nuestras hojas de control de proveedores de Nivel 1 con un sistema de clasificación por color: rojo, amarillo o verde (el más favorable). Evaluamos a los proveedores con respecto al cumplimiento social y ambiental utilizando una variedad de métodos.



COMPONENTES DE LA PUNTUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

Sociedad

Evaluaciones del SLCP, Better Work de la OIT y el COVC de Gap Inc.

Participación en RISE y porcentaje de mujeres beneficiarias

Medioambientales

Evaluaciones del SLCP, Better Work de la OIT y el COVC de Gap Inc.

Módulo ambiental de instalaciones (FEM) de Higg

FOMENTAR LA ACCIÓN

Nuestro objetivo es apoyar el bienestar del personal, respetar los derechos humanos, reducir el impacto ambiental y ayudar a nuestros proveedores a mejorar la eficiencia mediante herramientas y procesos simplificados de la industria.



PRÁCTICAS DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Colaboramos con los grupos de interés para desarrollar planes de medidas correctivas.



Programas de desarrollo de capacidades

Ir más allá del cumplimiento básico para apoyar el desarrollo de capacidades de los proveedores y promover condiciones laborales y un desempeño ambiental más positivos.

Más información: [Acción climática](#), [Administración del agua](#), [Programas de desarrollo de capacidades](#)



PRÁCTICAS DE COMPRA

Participamos en Better Buying y alentamos a los proveedores de Nivel 1 a brindar comentarios.

Supervisión de la gerencia

Una sólida estructura de gobernanza nos hace responsables de los problemas ambientales y sociales en nuestras operaciones comerciales y cadena de suministro.

NUESTRO ENFOQUE

Una gobernanza eficiente ayuda a garantizar que las cuestiones de sostenibilidad se tengan en cuenta en nuestras prácticas comerciales. Mantenemos el siguiente enfoque de gestión para nuestras iniciativas, objetivos, riesgos y oportunidades en materia ambiental y social:

Integración comercial: el equipo de sostenibilidad global integra las metas de sostenibilidad en las funciones comerciales principales, que incluyen el desarrollo de productos, la cadena de suministro global, el abastecimiento y la logística. En conjunto, los equipos supervisan la conversión de fibras a fuentes más sostenibles, impulsan programas sociales y ambientales para proveedores y validan las declaraciones de sostenibilidad de los productos. Tenemos en cuenta los riesgos y las oportunidades financieras relacionados con nuestras iniciativas ambientales y sociales como parte del proceso de planificación y gestión de riesgos de la empresa.

Estructura de supervisión: la junta y sus comités participan activamente en la supervisión de nuestros programas ambientales, sociales y de gobernanza, dada la importancia que la empresa atribuye a las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza para alcanzar sus objetivos de crecimiento a largo plazo. Cada comité de la junta directiva desempeña una función importante en la supervisión de aspectos de nuestros programas ambientales,

sociales y de gobernanza, y proporciona actualizaciones regulares a toda la junta directiva. La junta, teniendo en cuenta estos informes, monitorea los riesgos y oportunidades asociados como parte de sus responsabilidades generales de gestión de riesgos y estrategia.³⁹

El Comité de Gobernanza y Sostenibilidad supervisa las prácticas de gestión ambiental de la empresa, los asuntos sociales y comunitarios relacionados con la cadena de suministro, la filantropía y las donaciones a la comunidad, así como las actividades de incidencia pública y las contribuciones políticas.

El Comité de Auditoría y Finanzas supervisa el programa de cumplimiento corporativo de la empresa, la función de auditoría interna y la gestión de riesgos empresariales, así como los programas de la empresa relacionados con la privacidad de datos y la ciberseguridad.

El Comité de Compensación y Desarrollo de la Gestión supervisa la gestión del capital humano y las funciones de desarrollo del talento de la empresa, incluidos los programas y estrategias relacionados con la contratación inclusiva, la equidad salarial y la inclusión y el sentido de pertenencia en la fuerza laboral.

Integridad y transparencia de los datos: trabajamos de manera transversal en la gobernanza de datos, creando entornos de control sólidos y niveles de revisión interna para ayudar a garantizar la

integridad de los datos. Además, informamos de manera transparente sobre métricas ambientales y sociales de conformidad con la Red de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTN), la Iniciativa mundial para la elaboración de informes (GRI), el Consejo de Normas de Contabilidad Sostenible (SASB), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Acuerdo de París sobre el cambio climático y el Grupo de Tareas sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD).

PROGRESO EN 2025

Este año, seguimos alineando nuestras prácticas de gobernanza con las crecientes regulaciones y los compromisos existentes. Convocamos periódicamente un Comité Directivo de Cumplimiento compuesto por nuestro equipo de liderazgo sénior para garantizar que nuestros programas y prácticas sigan cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables, abordar de manera proactiva los desafíos potenciales, garantizar prácticas de abastecimiento responsable y mantener nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Más información: [Declaración de representación](#)



³⁹ El director legal y de cumplimiento informa periódicamente al Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta Directiva de Gap Inc. sobre la eficiencia del programa de cumplimiento corporativo de la empresa.

Gestión de riesgos

Cada año, identificamos y evaluamos los riesgos existentes y emergentes que tienen el mayor potencial de afectar las operaciones de la empresa y nuestra capacidad para lograr nuestros objetivos.

NUESTRO ENFOQUE

Nivel empresarial: cada año, la función de Auditoría Interna de la empresa facilita una evaluación integral de riesgos empresariales (ERA), respaldada por un monitoreo continuo de riesgos durante todo el año, que abarca áreas de riesgo significativas identificadas mediante un marco de gestión de riesgos, que incluye riesgos estratégicos, operativos, de cumplimiento, financieros, de sostenibilidad, reputacionales y climáticos. La ERA está diseñada para recopilar información sobre los riesgos empresariales clave, los riesgos emergentes y en evolución, y los eventos de riesgo cruciales que podrían afectar la capacidad de la empresa para lograr sus objetivos y ejecutar sus estrategias. Los riesgos están alineados con las áreas funcionales y se clasifican en función de la exposición potencial de la empresa y la madurez de las estrategias de mitigación. El Comité de Riesgos de la empresa, que actualmente incluye a todo el equipo de liderazgo sénior, es responsable de supervisar el proceso de la ERA. Los métodos de evaluación principales incluyen entrevistas y encuestas con empleadxs, ejecutivxs cruciales y miembros de la junta; la revisión de las estrategias e iniciativas fundamentales de la empresa; y el monitoreo de los desarrollos regulatorios y las tendencias y problemas emergentes de la industria.

El CEO y el Comité de Riesgos revisan los resultados de la ERA, y la Dirección Ejecutiva de Auditoría los presenta a la Junta al menos una vez al año para facilitar la discusión de las áreas de riesgo importantes, los riesgos emergentes y en evolución, y las estrategias de mitigación relacionadas. Los resultados de la ERA sirven de base para el plan anual de Auditoría Interna, el monitoreo continuo de la administración y los esfuerzos de mitigación de

riesgos, así como para la supervisión continua en el ámbito de la junta.

El Comité de Riesgos se reúne periódicamente durante el año para revisar los riesgos seleccionados y los posibles escenarios de riesgo crucial, así como los planes de mitigación asociados de la administración y el progreso alcanzado. Un subconjunto del Comité de Riesgos, el Comité Directivo de Riesgos, se reúne para coordinar las actividades de riesgo corporativo, apoyar la gestión de riesgos entre las distintas funciones y establecer la agenda para las discusiones más amplias del Comité de Riesgos, incluidas las actualizaciones sobre la evolución del perfil de riesgo de la empresa.

Cada trimestre, nuestro director ejecutivo de auditoría actualiza al Comité de Auditoría y Finanzas sobre las actualizaciones al plan de Auditoría Interna y cualquier cambio en el perfil de riesgo empresarial de la empresa. Además, las dependencias clave de terceros se monitorean como parte de nuestra planificación general de continuidad del negocio y de nuestros esfuerzos de resiliencia, mientras que el Comité de Auditoría y Finanzas recibe actualizaciones periódicas. Nuestra dirección de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento se reúne trimestralmente en una sesión privada con el Comité de Auditoría y Finanzas, en parte para actualizar al comité sobre los riesgos legales, regulatorios y de cumplimiento. Además, la gerencia se comunica regularmente con la junta, tanto de manera formal como informal, sobre iniciativas clave, estrategias clave y desarrollos clave de la industria, en parte para evaluar y gestionar los riesgos potenciales. También facilitamos ejercicios de capacitación multifuncionales para ayudar a la empresa a prepararse mejor para eventos de riesgo cruciales.

El clima, los derechos humanos y el trabajo, así como otros riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad se integran en el proceso de la ERA para que se consideren en el contexto de los desarrollos regulatorios, las expectativas del mercado, los impactos operativos y las consideraciones estratégicas a más largo plazo.

Nivel de activos físicos: nuestro equipo de Resiliencia Global ayuda a mitigar los riesgos físicos para proteger las instalaciones operadas por la empresa. Utilizamos modelos predictivos y modelos basados en datos reales de agencias como la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica para determinar el riesgo residual que permanece después de desarrollar los planes de preparación.

PROGRESO EN 2025

En 2025, utilizamos los resultados de nuestro análisis de escenarios climáticos, que identificó la escasez de agua, las inundaciones fluviales y las temperaturas extremas como principales riesgos físicos en nuestra cadena de valor para ayudar a identificar las regiones prioritarias para la intervención y la mitigación de riesgos junto con los proveedores. También aprovechamos el Filtro de Riesgo Hídrico del Fondo Mundial para la Naturaleza para orientar estratégicamente nuestros esfuerzos de reabastecimiento de agua con proveedores en el sur y sureste de Asia y América Central. En 2025, nos asociamos con varios proveedores para mitigar los riesgos de la escasez de agua mediante la reducción del uso de agua dulce a través de tecnologías de ahorro de agua y de reutilización y reciclaje de agua.

Más información: [Ética e integridad comercial](#), [Acción climática](#), [Administración del agua](#)



Compromiso con los grupos de interés

El compromiso con los grupos de interés, las alianzas y el diálogo político son fundamentales para nuestra estrategia y contribuyen a maximizar el impacto positivo de nuestros programas.

NUESTRO ENFOQUE

Colaboramos regularmente con los grupos de interés para comprender los problemas que los afectan a ellos, a nuestra industria y a la sociedad. La frecuencia con la que interactuamos con los grupos de interés se basa en su conexión con nuestra empresa, nuestra capacidad para tener un impacto en ellas y la importancia del problema que se está tratando. El diálogo nos ayuda a mejorar nuestras estrategias, establecer metas, enfocar la acción y escalar las soluciones del sector.

Para recopilar comentarios, responder en consecuencia e impulsar mejoras en toda la empresa, hacemos lo siguiente:

- Convocar a socios de la industria y grupos de interés para analizar problemas sistémicos que requieren colaboración, incluida nuestra participación en el Comité de Responsabilidad Social de la Asociación Estadounidense de la Ropa y el Calzado (AAFA), el Comité ESG de Retail Industry Leaders Association (RILA) y el Consejo de Sostenibilidad de la Federación Nacional de Tiendas Minoristas (NRF).
- Instituir consultas formales e informales con organizaciones de expertxs sobre cuestiones materiales.
- Contribuir a las problemáticas de políticas con nuestra voz mediante el compromiso e interacción con los gobiernos.

Nuestras iniciativas de compromiso con los grupos de interés incluyen, entre otras, las que se describen aquí.

PROGRESO EN 2025

Empleadxs: realizamos una encuesta anual para recopilar comentarios y comprender el sentir de lxs empleadxs. En 2025, los resultados de la encuesta indican que nuestro índice de compromiso es del 73%.

Más información: [Gestión del capital humano](#)

Gobierno: en Gap Inc., creemos que ser participantes activxs en el proceso democrático es fundamental para vivir nuestro propósito de cerrar brechas para crear un mundo mejor.

En 2025, reintroducimos el Good Government Fund (GGF) de Gap Inc., el comité de acción política (PAC) de nuestra empresa, que permite a lxs empleadxs de Gap Inc. realizar contribuciones financieras voluntarias de hasta \$5000 por año para apoyar a candidatxs que impulsan temas importantes para nuestro negocio, nuestrxs empleadxs y nuestrxs accionistas. Por cada dólar que unx empleadx aporta al GGF, Gap Inc. realiza una donación equivalente a la organización benéfica 501(c)(3) que elija la persona.

Programa de Embajadorxs de Asuntos Gubernamentales: lanzado en 2023, el Programa de Embajadorxs de Asuntos Gubernamentales incluye empleadxs de Gap Inc. de todo el país que comparten la historia de nuestra empresa con sus representantes electxs. En 2025, lxs embajadorxs dieron la bienvenida a representantes electxs en nuestras tiendas y centros de distribución para ofrecerles una visión más profunda de nuestras operaciones, nuestro compromiso con lxs empleadxs y las comunidades, y la función que desempeña Gap Inc. en la generación de oportunidades económicas y la promoción del diálogo sobre temas que afectan a nuestra industria y fuerza laboral.

TIPOS DE GRUPOS DE INTERÉS Y MÉTODOS DE PARTICIPACIÓN				
GRUPO DE INTERÉS	FORMATO DE COMPROMISO	FRECUENCIA	TEMAS CLAVE	MÁS INFORMACIÓN
INVERSIONISTAS	Llamadas sobre resultados , interacción con analistas de inversiones	Trimestral	• Datos financieros • Riesgos y oportunidades • Influencias del mercado	Relaciones con inversionistas Declaración de representación
	Programa de interacción con accionistas	Semestral		
CONSCIENTES	Encuesta en línea enviada a la comunidad de expertxs de Gap Inc.	Al menos una vez al año	• Percepción de la marca • Programas sociales y ambientales	Contáctanos
EMPLEADXS	Encuesta Imagina algo mejor Línea directa del COBC	Anualmente y según sea necesario	• Satisfacción en el lugar de trabajo	Gestión del capital humano
PROVEEDORES	Encuesta Better Buying	Anualmente y según sea necesario	• Derechos humanos y laborales	Derechos humanos Programas de desarrollo de capacidades
	Reuniones, evaluación, capacitación, encuestas		• Salud y seguridad en el trabajo • Desempeño ambiental	
TRABAJADORXS DE LA CADENA DE SUMINISTRO	Entrevistas, encuestas	De forma habitual	• Derechos humanos y laborales	Cumplimiento de proveedores
ORGANIZACIONES LABORALES Y DE DERECHOS HUMANOS	Reuniones, encuestas	Al menos una vez al mes	• Derechos humanos y laborales	
ONG Y SINDICATOS	Reuniones	De manera regular	• Derechos humanos y laborales	
GOBIERNO	Reuniones	De manera regular	• Problemas que afectan nuestros intereses comerciales y comunitarios	Política sobre participación en la política
INICIATIVAS DE LA INDUSTRIA	Reuniones, encuestas	Al menos una vez a la semana	• Regulación • Medio ambiente	Nuestro enfoque de impacto
			• Derechos humanos y laborales	

En 2025, Gap Inc. patrocinó varios eventos:

- El Partido Anual de Béisbol del Congreso en Washington, D. C., una tradición bipartidista, reunió a miembros del Congreso en una competencia amistosa. El juego de este año recaudó la cifra récord de \$2.75 millones para 45 organizaciones sin fines de lucro con sede en Washington, D. C., incluido Boys & Girls Club, socio de [This Way ONward](#).
- La 43.ª edición anual de la gala Taste of the South, celebrada en Washington, D. C., reunió a líderes del gobierno, el sector empresarial y la comunidad sin fines de lucro, y recaudó \$1.3 millones para organizaciones sin fines de lucro del sur de

Estados Unidos dedicadas a promover la alfabetización infantil.

- La Gala Golden State de la California State Society, celebrada en Washington, D. C., conmemoró el 175.º aniversario de California como el 31.º estado de Estados Unidos. Las ganancias apoyan esfuerzos apartidistas y sin fines de lucro para fomentar las conexiones entre empresas de California en el área de Washington, D. C.
- En la ciudad de Nueva York, Gap Inc. recibió a siete legisladores estatales en sus tiendas Old Navy y Gap de Times Square durante la convención anual Big Show de la Federación Nacional de Minoristas. Estos recorridos por las tiendas mostraron a

nuestros equipos de primera línea y la función que desempeñan nuestras tiendas en las comunidades locales, al mismo tiempo que permitieron entablar un diálogo con legisladorxs sobre cuestiones de política pública que afectan a la industria.

- En octubre de 2025, organizamos un panel de discusión para lxs empleadxs en nuestra sede de Nueva York para brindar información objetiva y apartidista sobre las elecciones para la alcaldía de la ciudad de Nueva York de 2025, abordando temas clave como la seguridad pública, los impuestos, el transporte público y la vivienda.

Ética e integridad comercial

Nuestro programa global de integridad y cumplimiento está diseñado para ayudar a nuestrxs empleadx y a nuestra Junta Directiva a cumplir con los requisitos legales mientras actúan con integridad.

CÓDIGO DE BUENA CONDUCTA

Desde 1998, nuestro [Código de buena conducta](#) (COBC) ha sido la base de nuestro programa global de integridad y cumplimiento corporativo, y contiene las políticas y los principios que se espera que cumplan todxs lxs empleadx y directorxs de Gap Inc. En 2025, actualizamos nuestro COBC para reflejar cómo trabajamos en la actualidad, sin dejar de mantenernos arraigadx en los valores que definen quiénes somos. Nuestro COBC actualizado da vida a esos valores a través de un principio sencillo pero poderoso: hacer lo correcto. Eso significa mucho más que simplemente seguir reglas. También implica actuar con propósito e integridad en todo lo que hacemos.

Todxs lxs empleadx reciben acceso al COBC cuando se incorporan a la empresa, aceptan por escrito cumplirlo y deben realizar la capacitación correspondiente. Dependiendo de su ubicación, nivel y función, es posible que se exija a lxs empleadx realizar capacitaciones adicionales sobre temas como el acoso sexual, Zero Means Zero (sin discriminación, acoso ni represalias), el cumplimiento de la normativa sobre salarios y jornadas laborales, las adaptaciones en el lugar de trabajo, la anticorrupción y la privacidad y seguridad de los datos.

Se alienta a lxs empleadx a plantear sus inquietudes a su gerente, su superior jerárquicx, al departamento local de recursos humanos o a nuestro equipo de Integridad Global. Además, nuestra [línea directa confidencial Speak Up del COBC, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana](#), es administrada por un proveedor externo independiente y está disponible para cualquier persona que realice negocios con Gap Inc. o trabaje en la empresa. Quienes presenten una denuncia pueden hacerlo de forma anónima. Las personas que denuncian presuntas infracciones del COBC están protegidas por la política de tolerancia cero a las represalias de la empresa, que se aplica estrictamente.

Nuestros equipos de investigación evalúan, priorizan y dan seguimiento a las denuncias, así como a los procesos de investigación y las medidas correctivas relacionadas, a través de nuestro sistema web de denuncias. Nuestros equipos de Integridad Global y Auditoría Interna también los supervisan y revisan.

El equipo de Integridad Global realiza evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa y está comprometido con su mejora continua de conformidad con los requisitos legales y regulatorios, las directrices del Departamento de Justicia de EE.UU., las mejores prácticas de ética corporativa y nuestras propias normas exigentes.

El Comité de Auditoría y Finanzas tiene la responsabilidad de supervisar el programa de

cumplimiento corporativo y recibe actualizaciones periódicas de la directora de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento.

Más información: [Cumplimiento corporativo](#)

ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Como empresa que cotiza en bolsa, mantenemos rigurosas políticas anticorrupción y procedimientos asociados, como nuestra Política Global Anticorrupción y nuestro proceso de Debita Diligencia Anticorrupción (ACDD). Estas medidas apoyan el cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU. y las leyes locales contra el soborno.

Promovemos el cumplimiento y supervisamos y abordamos los riesgos de corrupción y soborno a través de nuestras políticas anticorrupción y antisoborno, programas de capacitación y procesos de debida diligencia de terceros. También brindamos capacitación anticorrupción a directorxs y a quienes ocupan cargos superiores, así como a gerentes en funciones de alto riesgo. Se imparte capacitación anticorrupción adicional según sea necesario.

Utilizamos las evaluaciones del programa para determinar la eficiencia del programa anticorrupción, aplicamos el proceso ACDD en mercados de alto riesgo y exigimos que se emita un informe ACDD para todos los distribuidores externos y para todos los terceros que interactúan, en nuestro nombre, con funcionarixs gubernamentales o distribuidores externos.

El programa de cumplimiento de Gap Inc. se seleccionó para el Group Award de este año de la Women’s White Collar Defense Association (WWCDA).

LEYES DE COMPETENCIA Y ANTIMONOPOLIO

Muchos de los países en los que operamos tienen leyes de competencia (antimonopolio). Estas leyes refuerzan nuestras propias normas; todxs deben tener la oportunidad de competir de manera justa en un mercado libre. Para evitar las conductas indebidas, lxs empleadx y directorxs deben cumplir

con nuestra Política interna de la Ley de Competencia y las leyes locales. Cualquier infracción de esta política puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido, daños económicos significativos o multas, e incluso acciones legales.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS Y CIBERSEGURIDAD

Nos comprometemos a mantener informadx y a facultar a nuestrxs clientxs y empleadx para que tengan control sobre cómo se recopila y utiliza su información personal. Nuestras prácticas de privacidad están alineadas con las leyes de las distintas jurisdicciones en las que operamos y se rigen por principios bien establecidos: equidad y transparencia, recopilación únicamente de la información necesaria, uso de la información personal solo para los fines previstos, garantía de exactitud, conservación responsable de la información, protección eficiente de esta y rendición de cuentas.

Más información: [Política de privacidad](#)

Proteger nuestros sistemas de información, así como la información que recibimos y almacenamos sobre nuestrxs clientxs, empleadx, proveedores y otrxs es una prioridad para Gap Inc. Mantenemos un programa de ciberseguridad con salvaguardas técnicas y organizacionales diseñado para identificar, evaluar, gestionar y mitigar las amenazas a la seguridad cibernética, así como responder a ellas, incluidas las amenazas asociadas con el uso de sistemas de terceros.

Cada año, el personal recibe capacitación sobre ciberseguridad y ofrecemos actividades adicionales de concientización y educación sobre ciberseguridad durante todo el año. En colaboración con consultores externos, realizamos periódicamente ejercicios de simulación (“tabletop exercises”) para recrear escenarios reales de incidentes de ciberseguridad con el fin de evaluar nuestro nivel de preparación, poner a prueba nuestro plan de respuesta a incidentes e identificar posibles áreas de mejora. Periódicamente se llevan a cabo auditorías de nuestros procesos de gestión de riesgos de ciberseguridad y mantenemos un seguro de ciberseguridad.

La dirección de seguridad de la información (CISO) de Gap Inc. supervisa el programa de ciberseguridad. La

CISO depende de la dirección de tecnología (CTO) y es responsable de evaluar y mantener los procesos de gestión de riesgos de ciberseguridad de la empresa. El Comité de Auditoría y Finanzas de la Junta supervisa el programa de ciberseguridad de la empresa, así como la exposición a riesgos y las medidas adoptadas por la gerencia para monitorear y mitigar los riesgos de ciberseguridad. La CISO realiza una actualización trimestral sobre el programa de ciberseguridad de manera alternada al Comité de Auditoría y Finanzas o a la junta en su totalidad.

Más información: [Informe anual](#)

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Nuestro enfoque respecto de la inteligencia artificial (IA) se basa en la creencia de que la tecnología debe capacitar a nuestrxs empleadx y generar valor para el negocio. Nuestra Oficina de IA supervisa el uso de la IA para garantizar su alineación con nuestros valores, objetivos comerciales y normas éticas. La IA generativa puede reflejar sesgos sociales. Por lo tanto, pedimos a lxs empleadx que firmen nuestra Declaración de Conocimiento sobre IA Generativa. Recomendamos que una persona revise los resultados de la IA generativa antes de su uso, y nuestra política exige que lxs usuarixs evalúen la IA para detectar posibles sesgos y verificar su exactitud durante el desarrollo y las pruebas de las herramientas de IA.

DECLARACIONES DE MARKETING Y PRODUCTOS

Nuestro objetivo es garantizar una representación precisa, fundamentada y ética de nuestros productos y servicios en todos los mensajes de marketing, incluidas todas nuestras declaraciones de sostenibilidad.

Contamos con políticas que exigen que toda declaración ambiental o social sobre un producto esté respaldada por beneficios verificados y documentados. Capacitamos a nuestrxs empleadx sobre las declaraciones de productos y nuestro kit de herramientas de declaraciones de productos, y seguimos un riguroso proceso de revisión, aprobación y [validación de datos](#) para todos los mensajes públicos.

Anexo

Evaluación de materialidad

Índice TCFD

Índice GRI

Garantía de datos

Índice SASB

Evaluación de materialidad

En un mundo que cambia rápidamente, buscamos identificar y responder a temas materiales ambientales, sociales y de gobernanza que son importantes para nuestro negocio y para nuestros grupos de interés prioritarios.

TEMAS MATERIALES

En marzo de 2023, llevamos a cabo una evaluación de materialidad en colaboración con unx expertx externx, alineada con las normas GRI y los Principios de Responsabilidad AA1000. Los grupos de interés clave, incluidos Gap Inc. y empleadxs de la marca, clientxs, inversionistas, líderes de ONG e incorporadorxs de datos, participaron en una encuesta y en varias entrevistas como parte de la evaluación.

Más información: [Presentación de documentos ante la SEC](#)

TEMAS MATERIALES		
Uso, escasez e impacto de los recursos	Derechos humanos e impacto social	Gobernanza y contexto operativo
Administración del agua	Equidad de género	Transparencia y rendición de cuentas
Gestión de sustancias químicas	Salud y seguridad	Gestión del volumen de producción
Respuesta ante el cambio climático	Calidad y seguridad del producto	Marketing responsable y compromiso e interacción del consumidor
Reducción de emisiones	Normas laborales	Atracción de talento y desarrollo de la fuerza laboral
Uso de la tierra y los recursos naturales	Normas laborales para la cadena de suministro	Integridad comercial
Biodiversidad	Desarrollo comunitario	Privacidad de los datos y ciberseguridad
Bienestar animal	Inclusión y pertenencia	Prácticas de compra
Circularidad		
Gestión de desperdicios		
Reducción de plástico		



Índice de la Iniciativa Mundial para la Elaboración de Informes (GRI)

Gap Inc. presentó la información citada en el presente índice de contenidos de la GRI para el periodo comprendido entre el 2 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, con referencia a las normas GRI (2016, 2018, 2020 y 2021). Consultamos las GRI 1: Fundamentos de 2021 para elaborar este índice de contenido.

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
Divulgaciones generales		
GRI 2: divulgaciones generales 2021	2-1 Detalles de la organización	Informe de impacto; Acerca de este informe
		Informe anual; parte I, punto 1. Negocios
		Informe anual; parte I, punto 2. Propiedades
		Informe anual; parte II, punto 5. Mercado de acciones ordinarias del registrante, asuntos relacionados con los accionistas y compras de acciones ordinarias por parte del emisor
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Informe anual; parte I, punto 1. Negocios Anexo 21 “Subsidiarias del registrante”
	2-3 Periodo de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto	Informe de impacto; Acerca de este informe
	2-4 Revisiones de información	Los datos de extracción de agua de la cadena de suministro de los años fiscales 2023 y 2024 se reexpresaron para reflejar una metodología mejorada.
		Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
		Las métricas del año fiscal 2024 de SASB CG-EC-000.A y CG-EC-000.C se reexpresaron para corregir los montos informados anteriormente.
	2-5 Verificación externa	Informe de impacto; Acerca de este informe
		Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Informe anual; parte I, punto 1. Negocios
		Informe anual; parte I, punto 2. Propiedades
		Informe anual; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección
		Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
GRI 2: divulgaciones generales 2021 (continuación)	2-7 Empleadxs	Informe anual; Parte I, Punto 1, Negocio;
		Informe anual; Parte II, Punto 7, Análisis y discusión de la dirección sobre la situación financiera y los resultados de las operaciones
	2-8 Trabajadorxs que no son empleadxs	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos
		Informe de impacto; Sociedad, Programas de desarrollo de capacidades
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Hoja de datos de gobernanza corporativa
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Composición del comité
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta Directiva
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas; Hoja de datos de gobernanza corporativa
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta Directiva
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta Directiva
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Informe de impacto; Gobernanza, Compromiso con los grupos de interés
		Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión
		Informe de impacto; Gobernanza, Gestión de riesgos
		Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
GRI 2: divulgaciones generales 2021 (continuación)	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Páginas web de relaciones con inversionistas; Lineamientos de gobernanza corporativa
		Presentación de CDP de 2025 ; 4.1.2, 4.3, 4.3.1
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Composición del comité
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Carta del comité de gobernanza y sostenibilidad
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Carta del comité de gobernanza y sostenibilidad
	2-15 Conflictos de interés	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión
		Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión

⁴⁰ Nota: “Informe de impacto” se refiere al Informe de impacto de 2025 de Gap Inc.; “Páginas web” se refiere a nuestro sitio web global; “Informe anual” se refiere al Informe anual de Gap Inc. en el Formulario 10-K para el año fiscal que finalizó el 31 de enero de 2026; y “Declaración de representación” se refiere a la Notificación de la Junta Anual y la Declaración de representación para la Junta Anual de Accionistas de 2026. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con lxs inversionistas.

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Presentación de CDP de 2025 ; 4.2
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas ; Gobernanza Páginas web de relaciones con inversionistas ; Lineamientos de gobernanza corporativa Páginas web de relaciones con inversionistas ; Hoja de datos de gobernanza corporativa
	2-19 Políticas de remuneración	Declaración de representación
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Declaración de representación
	2-21 Proporción de compensación anual total	Declaración de representación ; Proporción de remuneración para el director ejecutivo
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Informe de impacto; Nuestro enfoque de impacto Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
	2-23 Compromisos en las políticas	Gap Inc. aplica el principio de precaución en el uso de sustancias químicas mediante la realización de pruebas en sus productos y su compromiso con la eliminación de los acabados a base de PFC. Para obtener más información, consulta Gestión de productos químicos y el Informe de impacto; Gobernanza; Ética e integridad comercial
	2-24 Incorporación de compromisos en las políticas	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
	2-25 Procesos para corregir los impactos negativos	Informe de impacto; Gobernanza, Compromiso con los grupos de interés Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoría y plantear inquietudes	Páginas web de relaciones con inversionistas ; Cumplimiento corporativo Páginas web de relaciones con inversionistas ; Código de Buena Conducta Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentaciones	Páginas web de relaciones con inversionistas ; Cumplimiento corporativo Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
	2-28 Asociaciones de miembros	Informe de impacto; Nuestro enfoque de impacto
	2-29 Enfoque para el compromiso e interacción de grupos de interés	Informe de impacto; Gobernanza, Compromiso con los grupos de interés
	2-30 Convenios colectivos	Páginas web ; Política de derechos humanos

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
TEMAS MATERIALES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Informe de impacto; Acerca de este informe Informe de impacto; Anexo, Evaluación de materialidad
	3-2 Lista de temas materiales	Informe de impacto; Anexo, Evaluación de materialidad
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe anual; parte II, punto 7, Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección Informe anual; parte II, punto 7A, Información cuantitativa y cualitativa sobre el riesgo de mercado
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Informe anual; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección
	201-2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Presentación de CDP de 2025 ; 2.4, 2.2.2, 3.1, 3.6, 9.3
	201-3 Obligaciones de los planes de beneficios definidos y otros planes para la jubilación	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano Páginas web ; Ventajas y beneficios
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Información no disponible o incompleta.
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Anexo, Evaluación de materialidad Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
GRI 204: Prácticas de aprovisionamiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Información no disponible o incompleta.
ANTICORRUPCIÓN		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
CONDUCTA ANTICOMPETITIVA		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
GRI 206: Conducta anticompetitiva 2016	206-1 Acciones legales por la conducta anticompetitiva y prácticas monopolísticas	Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial
MATERIALES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-440a.4 Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
	301-2 Materiales de insumos reciclados utilizados	Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-440a.4 Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de empaque	0%: Gap Inc. no hace recolecciones directas de ningún producto para su reutilización o reciclaje.
ENERGÍA		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Presentación de CDP de 2025 ; 4.1.2, 4.2, 4.3, 4.3.1, 4.5.1
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía en la empresa	Presentación de CDP de 2025 ; 7.5, 7.29, 7.30, 7.30.1, 7.30.6, 7.30.7, 7.30.14, 7.30.16 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-MR-130a.1 Páginas web de impacto; Declaraciones de garantía Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos
		302-2 Consumo de energía fuera de la empresa Presentación de CDP de 2025 ; 7.5, 7.8, 7.29, 7.30, 7.30.1, 7.30.6, 7.30.7, 7.30.14, 7.30.16 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
		302-3 Intensidad energética Presentación de CDP de 2025 ; 7.45 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
GRI 302: Energía 2016 (continuación)	302-4 Reducción del consumo de energía	Presentación de CDP de 2025 ; 7.53.1, 7.54, 7.54.1, 7.55, 7.55.1, 7.55.2, 7.55.3 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
	302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios	Presentación de CDP de 2025 ; 7.74 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
AGUA Y EFLUENTES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Presentación de CDP de 2025 ; 2.2.1, 2.2.2, 2.4, 3.1, 4.1.2, 4.3, 4.3.1, 4.6, 4.6.1, 5.1, 5.1.1, 6.1, 9.1, 9.2

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Presentación de CDP de 2025 ; 2.2.1, 2.2.2, 3.1, 5.11, 5.11.1, 5.11.5, 5.11.6, 5.11.7, 5.11.9, 9.15.1, 9.15.2	
	303-2 Gestión de impactos relacionados con descarga de sustancias en el agua	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Informe de impacto; Medio ambiente, Producto	
	303-3 Extracción de agua	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Presentación de CDP de 2025 ; 9.2.2, 9.2.4, 9.2.7	
	303-4 Descarga de sustancias en el agua	Presentación de CDP de 2025 ; 9.2.2, 9.2.8, 9.2.9	
GRI 303: Agua y efluentes 2018 (continuación)	303-5 Consumo de agua	Presentación de CDP de 2025 ; 9.2.2, 9.2.8, 9.2.9	
BIODIVERSIDAD			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operativos propios, arrendados, administrados dentro de áreas protegidas y áreas de gran valor, o adyacentes a estas, para la biodiversidad fuera de las áreas protegidas	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto	
GRI 304: Biodiversidad 2016 (continuación)	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Información no disponible; actualmente estamos trabajando para expandir nuestra Política de telas a base de madera para abordar los riesgos del uso de la tierra, la conservación de los bosques y los riesgos de la deforestación.	
	304-4 Especies de la Lista roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza [International Union for Conservation of Nature] (UICN) y de la Lista de conservación nacional con hábitats en áreas afectadas por las operaciones		
EMISIONES			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Presentación de CDP de 2025 ; 2.2.2, 3.1, 3.6, 4.1.2, 5.1.2, 7.55.3 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	Presentación de CDP de 2025 ; 7.2, 7.5, 7.6, 7.10.1, 7.15, 7.15.1, 7.16, 7.17, 7.17.1, 7.45 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Páginas web; Declaraciones de garantía Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos	
		305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) derivadas de la energía	Presentación de CDP de 2025 ; 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.7, 7.10.1, 7.10.2, 7.16, 7.20, 7.20.1, 7.45 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Páginas web de impacto; Declaraciones de garantía Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
GRI 305: Emisiones 2016 (continuación)	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Presentación de CDP de 2025 ; 7.2, 7.5, 7.8 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Páginas web; Declaraciones de garantía Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Presentación de CDP de 2025 ; 7.45 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Presentación de CDP de 2025 ; 3.6, 7.5, 7.53, 7.53.1, 7.54, 7.54.1, 7.54.3, 7.55, 7.55.1, 7.55.2 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Informe de impacto; Metas y progreso de Gap Inc.
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono [ozone-depleting substances] (ODS)	Gap Inc. no tiene emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones aéreas significativas	Presentación de CDP de 2025 ; 7.15.1 Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
DESPERDICIOS		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
	306-2 Gestión de los impactos significativos relacionados con los residuos	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
	306-3 residuos generados	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
	306-4 Residuos desviados de los vertederos	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-MR-410a.3
	306-5 Residuos que se desechan	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
EVALUACIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
GRI 308: Evaluación medioambiental de los proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores examinados con criterios medioambientales	Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-430a.1, CG-AA-430a.2, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
GRI 308: Evaluación medioambiental de los proveedores 2016 (continuación)	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
		Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
		Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
		Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-430b.2

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
EMPLEO		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contratación de nuevxs empleadxs y rotación de personal	Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-EC-330a.2
	401-2 Beneficios proporcionados a lxs empleadxs de tiempo completo que no se proporcionan a empleadxs temporales o de medio tiempo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano Páginas web; Ventajas y beneficios
	401-3 Licencia parental	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano Páginas web; Ventajas y beneficios
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-2 Identificación de amenazas, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-4 Participación, consulta y comunicación para lxs trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-5 Capacitación para lxs trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-6 Promoción de la salud de lxs trabajadores	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-8 Trabajadorxs cubiertxs por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	403-10 Problemas de salud relacionados con el trabajo	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
Salud y seguridad en el trabajo (datos por año calendario, solo de EE.UU.)		Muertes relacionadas con accidentes laborales 2023: 0 2024: 0 2025: 0 Tasa de lesiones por cada 1 000 000 horas trabajadas (LTIFR) 2023: 4.08 2024: 3.79 2025: 3.72 Cobertura (% de empleadxs) 2023: 94% 2024: 85% 2025: 91%

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por empleadx al año	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de lxs empleadxs y programas de asistencia durante la transición	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
	404-3 Porcentaje de empleadxs que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y desarrollo profesional	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Inclusión y pertenencia
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobernanza y empleadxs	Presentación de EEO-1
	405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres	Informe de impacto; Sociedad, Inclusión y pertenencia Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo Historial de la divulgación de la brecha salarial de género en el Reino Unido y Francia
COMUNIDADES LOCALES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Programas de oportunidades Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con compromiso e interacción de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Informe de impacto; Sociedad, Programas de oportunidades Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
	413-2 Operaciones con impactos negativos, significativos, reales y potenciales en las comunidades locales	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Informe de impacto; Medio ambiente, Producto

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIAS DE GAP INC. ⁴⁰
EVALUACIONES SOCIALES Y TRABAJO DE LOS PROVEEDORES		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos
		Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
		Páginas web; Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California y Declaración de la Ley sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores examinados con criterios sociales	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
		Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
		Informe de impacto; Anexo, Índice SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo grave de incidentes de trabajo infantil	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos
		Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo grave de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos
		Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
POLÍTICAS PÚBLICAS		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Gobernanza, Compromiso con los grupos de interés
		Páginas web , Política de compromiso e interacción política
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuciones políticas	Informe de impacto; Gobernanza, Compromiso con los grupos de interés
		Páginas web , Política de compromiso e interacción política
SALUD Y SEGURIDAD DE LXS CLIENTXS		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
GRI 416: Salud y seguridad de lxs clientxs 2016	416-1 Evaluación de los impactos sobre la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y la seguridad	En 2025 se registraron cero incidentes de incumplimiento. Comisión de Seguridad de los Productos al Consumidor

Índice del Consejo de Normas de Contabilidad Sostenible (SASB)

El Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB) de las Normas Internacionales de Informes Financieros (IFRS) es una organización independiente que define las normas del sector privado y se dedica a mejorar la eficiencia de los mercados de capitales al impulsar la divulgación de información de calidad de sostenibilidad material que satisface las necesidades de lxs inversionistas. Presentamos información de conformidad con la Norma para la industria de la ropa, los accesorios y el calzado, así como ciertas divulgaciones pertinentes de las industrias de comercio electrónico; minoristas y distribuidores multilínea y especializados; y productos para el hogar y cuidado personal, según se definen en el Sistema de Clasificación Industrial Sostenible (SICS) de SASB.

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
ROPA, ACCESORIOS Y CALZADO					
Gestión de sustancias químicas en los productos					
Análisis de los procesos para mantener el cumplimiento con la normatividad sobre sustancias restringidas	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.1	Las restricciones de sustancias químicas de Gap Inc. se basan en la normativa mundial, así como en consideraciones basadas en peligros y riesgos. Estas incluyen nuestra lista de sustancias restringidas (RSL) y nuestra lista de sustancias restringidas durante la fabricación (MRSL). Desde 2008, se espera que los proveedores de Gap Inc. cumplan con nuestra RSL. Desde 2015, solicitamos a todos nuestros proveedores que cumplan con la MRSL de ZDHC, y estamos alineados con la RSL del Grupo AFIRM. Hacemos un seguimiento de los problemas químicos emergentes y actualizamos nuestro enfoque según sea necesario. Nuestro enfoque para la implementación de nuestras políticas sobre sustancias químicas incluye lo siguiente: - Asociaciones y normas de la industria: nos asociamos con grupos de la industria, incluidos el Grupo AFIRM y Cascale para implementar un conjunto congruente de herramientas y procesos que respalde las mejores prácticas, hacer un seguimiento del desempeño de los proveedores y fomentar el uso de productos químicos más seguros. - Compromiso de los proveedores: comunicamos los requisitos de cumplimiento en materia de sustancias químicas a nuestros proveedores a través de nuestro Código de Conducta para Proveedores (COVC) y del Acuerdo de Cumplimiento para Fábricas Textiles de Nivel 2, y exigimos que nuestros proveedores acepten y cumplan estas condiciones. - Cumplimiento y seguimiento: hacemos un seguimiento del desempeño de nuestra cadena de suministro y verificamos el cumplimiento de la normativa mundial sobre productos químicos y las restricciones químicas de Gap Inc. mediante la aplicación de pruebas a los productos, los componentes de los productos y efluentes de aguas residuales por parte de terceros, así como mediante el uso de plataformas de datos de la industria.	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
Conversación sobre los procesos para evaluar y gestionar los riesgos o peligros asociados con las sustancias químicas en los productos	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.2	Gap Inc. utiliza los siguientes procesos para evaluar y gestionar los posibles riesgos y peligros asociados con los materiales y las sustancias químicas de sus productos. Hacemos un seguimiento de los problemas químicos emergentes, aprovechamos las asociaciones de la industria y analizamos la información de expertxs y nuestra cadena de suministro para evaluar los riesgos y peligros potenciales. Comunicamos los requisitos de cumplimiento de sustancias químicas a nuestros proveedores en nuestro COVC y les exigimos que reconozcan y cumplan con estas condiciones. Implementamos una lista de sustancias restringidas durante la fabricación (MRSL) y una lista de sustancias restringidas (RSL) y actualizamos nuestro enfoque según sea necesario. Hacemos un seguimiento del desempeño de nuestra cadena de suministro y verificamos el cumplimiento de la normativa mundial sobre productos químicos y las restricciones químicas de Gap Inc. mediante la aplicación de pruebas a los productos, los componentes de los productos y efluentes de aguas residuales por parte de terceros, así como mediante el uso de plataformas de datos de la industria. - Gestión de insumos: la selección de mejores insumos químicos y materiales iniciales es esencial para reducir el uso y la descarga de sustancias químicas peligrosas. - Gestión de procesos: el cumplimiento de las mejores prácticas de gestión de sustancias químicas durante la fabricación es fundamental para disminuir los riesgos tanto humanos como medioambientales. - Gestión de la producción: la fabricación de ropa y calzado tiene como resultado productos terminados y aguas residuales. Gap Inc. restringe los productos químicos de conocida preocupación.	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto

⁴¹ Nota: “Informe de impacto” se refiere al Informe de impacto de 2025 de Gap Inc.; “Páginas web” se refiere a nuestro sitio web global; “Informe anual” se refiere al Informe anual de Gap Inc. en el Formulario 10-K para el año fiscal que finalizó el 31 de enero de 2026; y “Declaración de representación” se refiere a la Notificación de la Junta Anual y la Declaración de representación para la Junta Anual de Accionistas de 2026. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con lxs inversionistas.

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
Impactos ambientales en la cadena de suministro					
Porcentaje de (1) Instalaciones de proveedores de Nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que cumplen con los permisos de descarga de aguas residuales y/o los acuerdos contractuales	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430a.1	<u>Total de participantes en nuestro Programa de calidad del agua:</u> 2023: 170 2024: 294 2025: 311 <u>% de Nivel 1 que cumple con parámetros convencionales y de ZDHC y MRSL:</u> 2023: 95% 2024: 91% 2025: 96% <u>% de Nivel 2 que cumple con parámetros convencionales y de ZDHC y MRSL:</u> 2023: 91% 2024: 89% 2025: 88%	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 e (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que realizaron la evaluación del Módulo Ambiental de las Instalaciones [Facility Environmental Module] (FEM) del Índice Higg de la Coalición de Ropa Sostenible [Sustainable Apparel Coalition] (SAC) o una evaluación de datos ambientales equivalente	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430a.2	<u>Cantidad de proveedores de Nivel 1 que completaron la evaluación FEM de Higg:</u> 2023: 100% (565) 2024: 100% (567) 2025: 100% (518) <u>Cantidad de proveedores de Nivel 1 con evaluación FEM de Higg verificada:</u> 2023: 85% (478) 2024: 91% (519) 2025: 99% (513) <u>Cantidad de proveedores de Nivel 2 que completaron la evaluación FEM de Higg:</u> 2023: 73% (200) 2024: 74% (186) 2025: 67% (413)	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
Condiciones laborales en la cadena de suministro					
Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 e (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que se han auditado de acuerdo con un código de conducta laboral, (3) porcentaje del total de las auditorías conducidas por un auditor externo	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430b.1	<u>% de proveedores de marca de Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC:</u> 2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% <u>% de evaluaciones realizadas por terceros, como Better Work de la OIT-CFI y el Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP):</u> 2023: 83% 2024: 89% 2025: 83% <u>% de proveedores más allá del Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC:</u> 2023: 31% 2024: 33% 2025: 23% ⁴²	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
Tasa de no conformidad prioritaria y tasa de medidas correctivas asociadas para las auditorías del código de conducta laboral para proveedores	Cuantitativo	Tasa	CG-AA-430b.2	Utilizamos un sistema de código de colores para calificar el desempeño de cada instalación. Las instalaciones de alto desempeño sin incumplimientos vitales y con pocas otras infracciones se califican en verde; las que presentan un desempeño promedio, en amarillo; y las que deben resolver uno o más problemas graves, en rojo. <u>Calificaciones obtenidas:</u> Verde – 2023: 79% 2024: 78% 2025: 80% Amarillo – 2023: 20% 2024: 20% 2025: 20% Rojo – 2023: 1% 2024: 2% 2025: <1% <u>Tasa de resolución de problemas del COVC</u> % de problemas abiertos al inicio del año que los planes de medidas correctivas asociados resolvieron para el final del año fiscal: 2023: 78% 2024: 82% 2025: 78%	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores Páginas web; Hallazgos del COVC

⁴² Esto representa el porcentaje de instalaciones identificadas más allá del Nivel 1 que se evaluaron con respecto a nuestro COVC a través de SLCP. Identificamos y confirmamos 613 instalaciones de Nivel 2 (esta cifra incluye las fábricas textiles abastecidas por los proveedores) dentro de nuestra cadena de suministro y reconocemos que esta métrica puede cambiar a medida que haya más información disponible.

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
Descripción de los mayores riesgos en materia (1) laboral y (2) ambiental, de salud y seguridad en la cadena de suministro	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-430b.3	1. Las prácticas laborales y las condiciones de trabajo de los proveedores externos que fabrican prendas para las marcas de Gap Inc. pueden afectar la reputación, la resiliencia comercial y los costos operativos de la empresa. 2. El exceso de horas extra, la seguridad estructural y contra incendios, y el acoso son problemas de alto riesgo en la cadena de suministro que podemos abordar gracias a que tenemos programas específicos para ello.	Informe de impacto; Sociedad, Derechos humanos Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores
Abastecimiento de materias primas					
(1) Lista de materias primas prioritarias; para cada materia prima prioritaria: (2) los factores ambientales o sociales con mayor probabilidad de amenazar el abastecimiento, (3) el análisis de los riesgos u oportunidades comerciales asociados con factores ambientales o sociales, y (4) la estrategia de gestión para abordar los riesgos y oportunidades comerciales	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-440a.3	<u>Factores ambientales o sociales y análisis de los riesgos u oportunidades comerciales:</u> • Algodón: los cambios en el acceso al agua, las sequías, las inundaciones, las olas de calor, el deterioro del suelo y otros impactos en el clima, el agua y la biodiversidad pueden afectar la disponibilidad, el costo y la calidad de los cultivos de algodón El cultivo y el procesamiento de algodón generalmente requieren grandes cantidades de agua y productos químicos, y con frecuencia se llevan a cabo en regiones que enfrentan riesgos relacionados con el agua y el clima. • Poliéster: al ser una fibra sintética a base de petróleo, la producción de poliéster y poliéster reciclado (rPET) es susceptible a las fluctuaciones de precios provocadas por los cambios en la demanda, la disponibilidad y los factores ambientales en nuestras regiones de adquisición y producción. <u>Estrategia de gestión:</u> Nuestra estrategia de fibras se basa en datos de evaluación del ciclo de vida (LCA) para evaluar factores como la biodiversidad, la circularidad, las sustancias químicas, el cambio de uso de la tierra y las condiciones sociales en los procesos de producción. Los equipos de Cadena de Suministro y Abastecimiento de Gap Inc. hacen un seguimiento de los riesgos asociados a materias primas clave y responden a ellos utilizando un modelo multifactorial que incluye los precios de las fibras de algodón y de poliéster. Medimos nuestro progreso al establecer metas públicas y trabajar hacia ellas para aumentar el porcentaje de algodón más sostenible y poliéster reciclado que se utilizan en nuestros productos. Colaboramos con socixs de la industria, por ejemplo, en el Desafío de poliéster reciclado de Textile Exchange, la Mesa redonda de rPET y el Biosynthetics Working Group para mejorar el abastecimiento de materiales.⁴³ Informe de impacto; Medio ambiente, Producto Presentación de CDP de 2025; 2.2.2, 4.5	
(1) Cantidad de materias primas prioritarias compradas, por materiales, y (2) cantidad de cada materia prima prioritaria que está certificada según una norma ambiental o social de terceros, por norma	Cuantitativo	Toneladas métricas (t)	CG-AA-440a.4	<u>% de algodón certificado según Better Cotton Initiative (BCI), la Norma Textil Orgánica Global (GOTS) y la Norma de Contenido Orgánico (OCS)</u> 2023: 98% 2024: 98% 2025: 100% <u>% de poliéster certificado según la Norma Mundial del Reciclado (GRS), Recycled Claim Standard (RCS)</u> 2023: 19% 2024: 40% 2025: 65%⁴⁴	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
Métrica de actividad					
Número de (1) proveedores de Nivel 1 y (2) proveedores más allá del Nivel 1	Cuantitativo	Número	CG-AA-000.A	<u>Cantidad de instalaciones de proveedores de marca de Nivel 1:</u> 2023: 682 2024: 606 2025: 560 <u>Cantidad de instalaciones de proveedores de Nivel 2:</u> 2023: 707 2024: 532 2025: 613	Informe de impacto; Gobernanza, Cumplimiento de proveedores

⁴³ Nuestras materias primas prioritarias se identificaron siguiendo la orientación de Textile Exchange en apoyo de nuestro Compromiso 6 de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) de obtener el 100% de los materiales prioritarios que son preferentes y de bajo impacto climático para 2030.

⁴⁴ Los porcentajes también pueden incluir fibras que superan un umbral interno de estándares de trazabilidad para prácticas más sostenibles.

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
COMERCIO ELECTRÓNICO					
Energía de las infraestructuras de hardware y administración del agua					
(1) Total de agua extraída; (2) total de agua consumida; porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	Cuantitativo	Metros cúbicos (m3), Porcentaje (%)	CG-EC-130a.2	Consulta las referencias sobre extracción de agua. En 2025, actualizamos nuestra metodología del WWF Water Risk Filter para especificar el indicador de “Disponibilidad de agua” como el umbral para definir los niveles de riesgo alto, medio y bajo, y recalculamos los datos de 2023 y 2024 utilizando esta metodología. Los datos de los proveedores son autodeclarados a través de la evaluación FEM de Higg y pueden presentar lagunas. <u>Agua extraída por proveedores con el nivel de riesgo de WWF <2.6 (bajo):</u> 2023: 54% 2024: 66% 2025: 50% <u>Agua extraída por proveedores con el nivel de riesgo de WWF de 2.6 a 3.4 (medio):</u> 2023: 31% 2024: 22% 2025: 35% <u>Agua extraída por proveedores con el nivel de riesgo de WWF >3.4 (alto):</u> 2023: 15% 2024: 12% 2025: 15%	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
Seguridad de los datos					
Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de los datos	Discusión y análisis	N/A	CG-EC-230a.1	Consulta las referencias.	Informe anual; punto 1C, Ciberseguridad Informe de impacto; Gobernanza, Ética e integridad comercial Política de privacidad
Reclutamiento, inclusión y desempeño del personal					
Compromiso e interacción de lxs empleadxs como porcentaje	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-EC-330a.1	El 73% de lxs empleadxs respondió favorablemente a nuestro índice de compromiso de lxs empleadxs en 2025. Esta metodología se actualizó con respecto a años anteriores.	Informe de impacto; Sociedad, Gestión del capital humano
(1) Tasa de rotación voluntaria e (2) involuntaria de todo el personal	Cuantitativo	Tasa	CG-EC-330a.2	<u>Tasa de rotación voluntaria:</u> 2024: 72% 2025: 56% <u>Tasa de rotación involuntaria:</u> 2024: 16% 2025: 7% <u>Tasa de contratación interna por puesto</u> VP y superiores – 2023: 96% 2024: 70% 2025: 59 % Directorxs y directorxs sénior – 2023: 74 2024: 81% 2025: 77% Gerentxs y gerentxs sénior – 2023: 55% 2024: 75% 2025: 75% General – 2023: 40% 2024: 35% 2025: 41%	

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
Porcentaje de representación de género y grupo racial o étnico en (1) la gerencia, (2) el personal técnico y (3) todxs lxs demás empleadxs	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-EC-330a.3	Consulta la referencia de presentación de EEO-1. <u>Total de empleadxs al final del año, según se informa en nuestro Formulario 10-K</u> 2023: 85 000 2024: 82 000 2025: 79 000 <u>Cantidad total de nuevas contrataciones de personal (incluye las contrataciones de empleadxs temporales y de temporada en todo el mundo).</u> 2023: 89 000 2024: 75 000 2025: 66 000 <u>Representación de la edad del personal en toda la empresa</u> Menos de 30 – 2023: 56% 2024: 56% 2025: 56% 30-50 – 2023: 31% 2024: 31% 2025: 30% Mayores de 50 años – 2023: 13% 2024: 13% 2025: 14%	Presentación de EEO-1
Empaquetado y distribución de productos					
Huella total de gases de efecto invernadero (GEI) de los envíos de productos	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO ₂ e	CG-EC-410a.1	Consulta las referencias para las categorías 4 y 9 del Alcance 3 (transporte y distribución aguas arriba y aguas abajo).	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
Análisis de estrategias para reducir el impacto ambiental de la entrega de productos	Discusión y análisis	N/A	CG-EC-410a.2	Gap Inc. es signatario de la Promesa corporativa sobre envíos por el Ártico. Creada en colaboración con Ocean Conservancy, la promesa implica un compromiso de nunca enviar intencionalmente buques que atravesen el frágil ecosistema del Ártico. Gap Inc. también es miembro de la Alianza de Transporte SmartWay de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA), una iniciativa que faculta a las empresas para trasladar mercancía de la manera más limpia y con mayor eficiencia energética posible para proteger la salud pública y reducir las emisiones.	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática
Métricas de actividad					
Medida de la actividad del usuario definida por la entidad	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.A	<u>Total de pedidos en línea a nivel internacional (realizados en tiendas de Estados Unidos [sitio web y aplicación], Factory de EE.UU., Canadá y Japón; excluye franquicias, cancelaciones y devoluciones):</u> 2023: 76.1 millones 2024: 83.7 millones 2025: 77.7 millones	
Cantidad de envíos	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.C	<u>Envíos globales totales a clientxs (en Estados Unidos, Canadá y Japón; no incluye franquicias)</u> 2023: 102.8 millones 2024: 114.4 millones 2025: 107.0 millones	
PRODUCTOS PARA EL HOGAR Y DE CUIDADO PERSONAL					
Administración del agua					
(1) Total de agua extraída; (2) total de agua consumida; porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	Cuantitativo	Metros cúbicos (m3), Porcentaje (%)	CG-EC-130a.2	Consulta CG-EC-130a.2 y referencias.	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
Descripción de los riesgos relacionados con la administración del agua y análisis de las estrategias y prácticas para mitigarlos	Discusión y análisis	N/A	CG-HP-140a.2	Consulta las referencias.	Informe de impacto; Medio ambiente, Administración del agua
Desempeño ambiental, de salud y seguridad de los productos					
Descripción del proceso para identificar y gestionar materiales emergentes y sustancias químicas que son motivo de preocupación	Discusión y análisis	N/A	CG-HP-250a.3	Consulta CG-AA-250a.1, CG-AA-250a.2 y referencias.	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto

TEMA Y MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIAS ⁴¹
Gestión del ciclo de vida de los empaques					
(1) Peso total del empaque, (2) porcentaje fabricado con materiales reciclados o renovables y (3) porcentaje reciclable, reutilizable o compostable.	Cuantitativo	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	CG-HP-410a.1	Consulta las referencias para conocer el porcentaje de empaques fabricados con materiales reciclados y el porcentaje que es reciclable, reutilizable o compostable.	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
Análisis de estrategias para reducir el impacto ambiental de los empaques a lo largo de su ciclo de vida.	Discusión y análisis	N/A	CG-HP-410a.2	Consulta las referencias.	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
MINORISTAS Y DISTRIBUIDORES MULTILÍNEA Y ESPECIALIZADOS					
Gestión de la energía en el sector minorista y la distribución					
(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de energía renovable	Cuantitativo	Gigajulios (GJ)	CG-MR-130a.1 CG-EC-130a.1	El porcentaje de la red eléctrica no está disponible. Consulta las referencias (emisiones reportadas en toneladas métricas de CO2e y energía reportada en kWh).	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática Informe de impacto; Anexo, Garantía de datos Presentación de CDP de 2025 ; 7.30, 7.30.1
Diversidad e inclusión en la fuerza laboral					
Porcentaje de representación de género y grupo racial o étnico en (1) la gerencia y (2) todxs lxs demás empleadxs	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-MR-330a.1	Consulta CG-EC-330a.3 y referencias.	Presentación de EEO-1
Abastecimiento, empaquetado y marketing de productos					
Conversación sobre los procesos para evaluar y gestionar los riesgos o peligros asociados con las sustancias químicas en los productos	Discusión y análisis	N/A	CG-MR-410a.2	Consulta CG-AA-250a.2.	Informe de impacto; Medio ambiente, Producto
Análisis de estrategias para reducir el impacto ambiental de los empaques	Discusión y análisis	N/A	CG-MR-410a.3	Consulta las referencias.	Informe de impacto; Medio ambiente, Circularidad y desperdicio
Métricas de actividad					
Número de: (1) tiendas minoristas y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Número	CG-MR-000.A	<u>Tiendas minoristas operadas por la empresa:</u> 2023: 2 562 2024: 2 506 2025: 2 474 <u>Centros de distribución:</u> 2023: 8 2024: 8 2025: 9	Informe anual 2025 ; p. 27 Informe anual 2024 ; pág. 28 Informe anual 2023 ; pág. 28
Área total de lo siguiente: (1) espacio comercial y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Pies cuadrados (m2)	CG-MR-000.B	<u>Superficie comercial operada por la empresa (pies cuadrados)</u> 2023: 30.6 millones 2024: 30.1 millones 2025: 29.6 millones <u>Superficie de los centros de distribución (pies cuadrados)</u> 2023: 9.6 millones 2024: 9.6 millones 2024: 10.6 millones	Informe anual 2025 ; p. 21 Informe anual 2024 ; págs. 21 y 22 Informe anual 2023 ; pág. 22

Índice del Grupo de tareas sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)

El Grupo de tareas sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD) es un marco de recomendaciones para que las empresas realicen divulgaciones más eficientes relacionadas con el clima que podrían favorecer decisiones de inversión, crédito y suscripción de seguros más informadas. Este año marca nuestro quinto año de presentación de informes al TCFD.

MÉTRICAS DE TCFD		GAP INC. REFERENCIAS ⁴⁵	
GOBERNANZA: divulgar la gobernanza de la organización en torno a los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.			
a) Describe la supervisión de la junta de los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima.	Presentación de CDP de 2025; 4.1.2	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión	
b) Describe la función de la gerencia en la evaluación y la gestión de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	Presentación de CDP de 2025; 4.3, 4.3.1	Informe de impacto; Gobernanza, Supervisión de la gestión	
ESTRATEGIA: divulgar el posible impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en las actividades comerciales, la estrategia y la planificación financiera de la empresa.			
a) Describe los riesgos y la oportunidades relacionados con el clima que la empresa ha identificado a corto, a mediano y a largo plazo.	Presentación de CDP de 2025; 2.1, 3.1, 3.6	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
b) Describe el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en las actividades comerciales, la estrategia y la planificación financiera de la empresa.	Presentación de CDP de 2025; 3.1, 3.6, 5.1.1, 5.1.2, 5.2	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
c) Describir la resiliencia de la estrategia de la empresa, tomando en consideración diferentes escenarios relacionados con el clima, que incluyen un escenario de 2 °C o menos.	Presentación de CDP de 2025; 2.2.2, 5.1, 5.1.1, 5.1.2	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
GESTIÓN DE RIESGOS: mencionar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima.			
a) Describe los procesos de la empresa para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.	Presentación de CDP de 2025; 2.2.2	Informe de impacto; Gobernanza, Gestión de riesgos	
b) Describe la función de la gerencia en la evaluación y la gestión de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	Presentación de CDP de 2025; 2.2.1, 2.2.2	Informe de impacto; Gobernanza, Gestión de riesgos	
c) Describe cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima se integran en la gestión de riesgos general de la empresa.	Presentación de CDP de 2025; 2.2.1, 2.2.2	Informe de impacto; Gobernanza, Gestión de riesgos	
MÉTRICAS: divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y las oportunidades relevantes relacionados con el clima.			
a) Divulga las métricas que utiliza la empresa para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima en línea con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos.	Presentación de CDP de 2025; 7.54, 7.54.1, 7.54.3, 9.15, 9.15.1, 9.15.2	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
b) Divulga las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1, Alcance 2 y, si corresponde, Alcance 3, así como los riesgos relacionados.	Presentación de CDP de 2025; 7.6, 7.7, 7.8, 7.8	Informe de impacto; Medio ambiente, Acción climática	
c) Describe los objetivos que la empresa utiliza para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima y el desempeño con respecto a los objetivos.	Presentación de CDP de 2025; 5.2, 7.53, 7.53.1, 7.54, 7.54.1, 7.54.3, 9.15, 9.15.1, 9.15.2	Informe de impacto; Metas y progreso de Gap Inc.	

⁴⁵ Nota: “Informe de impacto” se refiere al Informe de impacto de 2025 de Gap Inc.; “Páginas web” se refiere a nuestro sitio web global; “Informe anual” se refiere al Informe anual de Gap Inc. en el Formulario 10-K para el año fiscal que finalizó el 31 de enero de 2026; y “Declaración de representación” se refiere a la Notificación de la Junta Anual y la Declaración de representación para la Junta Anual de Accionistas de 2026. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con Ixs inversionistas.

Garantía de datos



Safety. Science. Transformation.™



Verification Opinion Declaration:
Greenhouse Gas Emissions and Environmental Data Statement

Project Number: 4792147353
Issue Date: May 29, 2026

To: The Stakeholders of The Gap, Inc.

In accordance with ISO 14064 Part 3: 2019 and ISO 14016: 2020, UL Solutions has verified the GHG emissions and environmental data statement of The Gap, Inc. (hereinafter referred to as "Gap Inc.") to a limited level of assurance for the period of February 1st, 2025, to January 31st, 2026. In UL Solutions' opinion, based on the verification activities performed, there is no evidence that the GHG emissions and environmental data statement:

- is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information
- has not been prepared in accordance with ISO 14064 Part 1: 2018 and the GHG Protocol Corporate Standard

GHG emissions and environmental data statement: February 1st, 2025, to January 31st, 2026

SCOPE	SOURCE	UNIT	QUANTITY
Scope 1	Natural gas, propane, fuel oil, diesel, gasoline, jet fuel, refrigerants	Metric tons CO2e	44,847
Scope 2 (LBM)	Electricity (grid, DPPA), chilled water, steam		202,504
Scope 2 (MBM)	Electricity (grid, DPPA, vPPA), chilled water, steam		70,902
Scope 3	Category 3 – Fuel and energy related activities		56,388
	Category 4 – Upstream transportation and distribution		429,999
	Category 5 – Waste generated in operations		88,705
	Category 6 – Business travel		16,185
	Category 7 – Employee commuting		72,930
	Category 9 – Downstream transportation and distribution		184,334
	Category 11 – Use of sold products		994,456
	Category 12 – End-of-life treatment of sold products		118,809
	Category 14 – Franchises (electric power)		43,543
	Total scope 3 emissions		2,005,349
Total Energy	Scope 1 sources: natural gas, propane, fuel oil, diesel, jet fuel	kWh	204,495,333
	Scope 2 sources: electricity consumed (grid, DPPA), chilled water, steam		655,872,043
	Scope 2 sources: electricity non-renewable		649,442,204
	Scope 2 sources: renewable electricity, RECs		297,603,854

Note: Quantities are rounded to the nearest whole number. Location-based method (LBM). Market-based method (MBM).
Note: For this initial year, fleet activity data was estimated using mileage (distance); therefore, fleet data was not included in Category 3 – Fuel and energy related activities and Total Energy calculations.
Note: Total scope 3 emissions do not include Category 1 – Purchased goods and services.

LA

Lauren Alexander, Lead Verifier, May 29th, 2026



UL Verification Services, Inc.
333 Pfingsten Road
Northbrook, IL 60062 USA

Nature of Engagement:

UL Solutions was engaged by Gap Inc. to perform an independent verification of the greenhouse gas (GHG) emissions and environmental data statement reported by Gap Inc. for the period of February 1st, 2025, to January 31st, 2026.

Gap Inc. was responsible for the preparation and fair presentation of the GHG emissions and environmental data statement. UL Solutions was responsible for the independent verification of Gap Inc.'s GHG emissions and environmental data statement to a limited level of assurance. At the limited level of assurance, verification activities are less extensive in nature, timing, and extent than activities applied in a reasonable level of assurance.

Verification Standard and Criteria:

UL Solutions conducted the engagement in accordance with ISO 14064-3:2019 and ISO 14016:2020, and applied the criteria set out in ISO 14064-1:2018 and the GHG Protocol Corporate Standard.

Scope:

Level of assurance and materiality threshold:

- Limited level
- The verification applied a materiality threshold of 5% for aggregate errors in sampled data

Organizational boundary:

- Global operations
- # of sites: 4,323 (including 1,717 franchises)

Consolidation approach:

- Operational control

Reporting boundary:

- See GHG emissions and environmental data statement on page 1

Period of verification:

- Fiscal year 2025 (February 1st, 2025, to January 31st, 2026)

Types of GHGs included:

- CO₂, CH₄, N₂O, HFCs
- GWP Version: AR5, AR6

Verification Methodology

UL Solutions applies a risk-based approach to verification that incorporates an investigation of the inherent and control risks associated with reporting. The activities performed by UL Solutions (below) were based on professional judgement.

- Conducted interviews with relevant stakeholders to understand and evaluate the data management systems, processes used for collecting and reporting on the data, and quality management of the data
- Reviewed supporting documentation and evidence

Garantía de datos

Continuación



- Reviewed the processes used to gather and aggregate data
- Reviewed quality management practices
- Tested a selected sample of sites and sources for data completeness and accuracy, including a review of emission factors, unit conversions, and calculation models

Verification Observations:

Gap Inc.'s reported sources of Scope 1 and 2 emissions are from global retail/outlet stores, offices, distribution centers, and data centers where the company has operational control. Franchises are not included within Gap, Inc.'s operational boundary, but are included within Scope 3 calculations.

Supporting data and information for Scope 1 and 2 GHG emissions consisted of monthly fuel and energy supplier information, and utility invoices, and activity data collected from Gap Inc. site users. In cases where actual data was not available, usage was determined through gap filling and estimations (energy use intensities).

Supporting data and information for Scope 3 GHG emissions consisted of mainly actual data (e.g., spend, usage, and transactional-level data), although in some cases, data were estimated (e.g., Electric power for Franchises was estimated using floor area-based energy use intensities. Fleet activity data was estimated using mileage/distance.)

Gap Inc. utilized publicly available industry standard calculation models, emission factors, unit conversion factors, and estimation methodologies.

Based on the verification activities performed, UL Solutions did not find evidence that the GHG emissions and environmental data statement was not in accordance with the required criteria.

Independence and Impartiality:

UL Solutions is independent from Gap Inc. and its stakeholders in reaching an impartial assurance conclusion. UL Solutions' assurance team has the relevant professional and technical knowledge, and experience to conduct assurance to the ISO 14064 standard. While other divisions of UL Solutions may provide services to Gap Inc., UL Solutions keeps certain activities of its divisions separate from each other in order to preserve the independence and objectivity of their respective activities. As a result, UL Solutions has established policies and procedures to maintain the independence of the team engaged in this project and members of this team did not participate in the preparation of Gap Inc.'s reported values.



DISCLAIMER

No content contained in these materials may be modified, reverse engineered, reproduced or distributed in any form or by any means, either in whole or in part, without the prior written permission of UL Solutions.

The information in this publication should not be relied upon in making, or refraining from making, any investment decisions with respect to a specific company or security, or be used as financial, investment, or legal advice. UL Solutions' conclusions, findings, observations, and other analyses are statements of opinion as of the date they are expressed; they are not statements of fact or recommendations to purchase, hold, or sell any securities or to make any investment decisions. Historical data and analysis should not be taken as an indication or guarantee of any future performance, analysis, forecast or prediction. The materials have been prepared solely for informational purposes based upon information generally available to the public and from sources believed to be reliable. However, no representation is made, or warranty given, in respect of the accuracy of this information. UL Solutions assumes no obligation to update the content following publication in any form or format.

UL Solutions does not guarantee the accuracy, completeness, timeliness or availability of the information. UL Solutions are not responsible for any errors or omissions, regardless of the cause, for the results obtained from the use of the information.

UL SOLUTIONS MAKES NO WARRANTIES OR REPRESENTATIONS, AND, TO THE MAXIMUM EXTENT PERMITTED BY LAW, UL SOLUTIONS HEREBY EXPRESSLY DISCLAIMS ANY AND ALL EXPRESS OR IMPLIED WARRANTIES, CONDITIONS, INCLUDING, BUT NOT LIMITED TO, ANY WARRANTIES OF MERCHANTABILITY OR FITNESS FOR A PARTICULAR PURPOSE OR USE.

In no event shall UL Solutions be liable to any party for any direct, indirect, special, incidental, exemplary, compensatory, punitive, special or consequential damages, costs, expenses, legal fees, or losses (including, without limitation, lost income or lost profits and opportunity costs) or any other damages in connection with any use of the information/content even if notified of the possibility of such damages.



Independent assurance statement

To the management and stakeholders of Gap Inc.

Scope

Gap Inc. ("Gap") received preferred finance solutions from Bank of America, tied to achieving its goals on women's empowerment between 2022 and 2025. In the framework of the sustainability-related asset-based lending (ABL), Bank of America required Gap to provide third-party limited assurance of the data reported on progress toward this 2025 goal.

As a result, LRQA ("LRQA") was engaged by Gap to provide third-party independent assurance of its KPI metric related to P.A.C.E/RISE¹ Enrollment Percentage for the reporting period (February 1st 2025 – January 31st 2026) of the Fiscal Year of 2025², included in Annex A – To Sustainability Pricing Certificate, reported to Bank of America.

Proficiency

LRQA is a global consultancy and assurance company that provides knowledge and solutions for sustainable development. The company has proven experience developing sustainability reports, external verification, and certified training. This assurance has been conducted by experienced professionals with expertise in external assurance.

Type of assurance and criteria

LRQA conducted a moderate or limited assurance, as defined by the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3 2020) and the ISAE 3000 (Revised). As a result, we assessed information reliability and quality, restricted to desktop review, management-level evidence gathering, and data verification.

Assurance methodology

The assurance was carried out from February 2026 to May 2026. The verifications conducted by LRQA included assessing the data management systems of a sample of factories in the P.A.C.E/RISE program. This assessment analyzed the factories' processes and practices to self-report on P.A.C.E/RISE program data to Gap each quarter, using the Uniqus platform. Furthermore, LRQA assessed that the factories included as strategic factories were active and working with Gap Inc. during the reporting period.

As a result, LRQA undertook the following activities as part of the assurance process:

- + Determined the verification method, evidence required, and relevant data owners.

¹ Formerly called P.A.C.E/Empower@Work, as stated in Gap Inc's sustainability schedule with Bank of America. Hereinafter referenced as P.A.C.E/RISE program due to Empower@Work's name change. See here: [RISE Launch Celebration: Reimagining Industry to Support Equality | Events | Sustainable Business Network and Consultancy | BSR](#)
² The assurance process conducted by LRQA is based on the factories' PACE reporting period, rather than the GAP FY, which covers the period from February 1st, 2025 to January 31st, 2026.



- + Selected a sample of factories to be assessed through surveys. The factories were selected based on the number of women workers and the representativeness of their order amount percentage.
- + Conducted a survey with sampled factories, to assess management systems related to the data reported.
- + Reviewed the received information's quality and reliability, through interview with Gap's team, surveys with the sampled factories, and documentation and data sources review.
- + Provided recommendations to maintain and strengthen management systems to collect and assess the data relevant for the program.

Criteria for the Assurance Report

The criteria considered for the metric assurance was:

Number of strategic factories investing in P.A.C.E/RISE program over the total of strategic manufacturing factories.

Strategic manufacturing factories are defined as:

- + Add up 80% of the sourcing spending. (FY 2021 list)
- + Supplied Gap during the reporting period (FY2025)
- + Has more than 200 women workers (FY 2021 list)
- + Implemented the P.A.C.E program or has the potential to do it.

At least 50% of the women employed at the factory had to be at some point enrolled in the program by the end of the reporting period for the factory to be considered as investing in women's empowerment.

The reported values assured by LRQA correspond to:

- + Number of strategic factories investing in P.A.C.E/RISE by Fiscal Year 2025: 155
- + Total of strategic manufacturing factories active by Fiscal Year 2025: 155
- + P.A.C.E/RISE Enrollment Percentage for Fiscal Year 2025: 100%

Limitations

The assurance engagement was based on a selected sample of the information being assessed, so it is possible that errors, omissions, or misstatements may occur and not be detected. Furthermore, the reported data and criteria were based on the definition and estimation developed by the reporting entity, so it was not based on recognized standards.

Conclusion

Based on a moderate or limited assurance engagement according to the above-listed scope and criteria, nothing comes to our attention to suggest that the information disclosed in Annex A - to sustainability pricing certificate, related to the KPI Metric P.A.C.E/RISE Enrollment Percentage (Fiscal Year 2025) is not accurate.



Information Reliability

LRQA clarified few discrepancies with data owners who were able to demonstrate the data origin and interpretation in a reliable and traceable manner. We did not identify any material misstatements in the reported data. The reporting team promptly corrected the limited inconsistencies in the assessed data found during the assurance process.

Independence and competencies

LRQA is a consulting and assurance company specializing in global sustainability and supply chain services. This assurance engagement was developed by an independent team of sustainability assurance professionals. This statement represents the independent opinion of LRQA, whose responsibility was to provide the limited assurance needed to share conclusions according to the agreed scope, prepare the assurance report and statement for Gap Inc's management alone and for no other purpose. LRQA's activities are independent from Gap Inc. and there is no financial interest in Gap Inc. business operations.

Disclaimer

This report and any other attachments (hereinafter "Product") are for the exclusive use of the intended recipient ("Client"). Under no circumstances should this Product or information contained herein be distributed or reproduced in any form without the prior consent of the copyright holder. LRQA does not accept any responsibility, and disclaims all liability, for any third-party use; use of this Product by any third party is entirely at the risk of that party.

The Product is scoped in accordance with the Statement of Work agreed in advance with the Client. The Product should be read and understood as a whole, and sections should not be read or relied upon out of context. Recommendations, where given, are for the purpose of providing indicative advice only, are not exhaustive, relate solely to identifying key and obvious improvements as identified in the Product, and do not take the form or constitute a complete solution to any issue. LRQA has no obligation to maintain, update or correct the Product except as otherwise expressly agreed in writing.

The Product shall not be construed to be legal, investment, tax, accounting, regulatory or other professional advice. The Product is intended for informative purposes only and is not intended to be used as a substitute for expert advice or work product that a professional would normally provide to a client and should not be relied upon as such. Please contact an appropriate professional service provider to further discuss the points mentioned in this Product. The Product is provided as is and LRQA makes no representations or warranties as to the accuracy or effectiveness of the Product. The Client remains solely responsible for their decisions, actions, use of the Product, and compliance with applicable laws and regulations.

This disclaimer must accompany every copy and/or reproduction of this Product. This Product speaks only as of the date herein and LRQA has no responsibility to update the Product.

LRQA's Standard Terms and Conditions of Business ("Terms and Conditions") are hereby incorporated by reference into this disclaimer. All applicable provisions of the Terms and Conditions remain in effect and LRQA accepts no responsibility or liability except as otherwise expressly set forth in the Terms and Conditions.

LRQA
May 2026