



GAP INC.

Impact Report 2025

À propos de ce rapport

Le présent rapport porte sur les activités de Gap Inc. dans le monde pour l'exercice financier 2025. Tous les rapports des années précédentes sont accessibles sur notre site Web. Ce rapport présente les progrès réalisés dans nos domaines d'intérêt prioritaires et les objectifs connexes pour l'exercice financier 2025. Il fournit des renseignements détaillés sur les objectifs des programmes, l'exploitation de l'entreprise et notre approche de gestion.

Ce rapport a été préparé conformément aux normes de l'Initiative mondiale sur les rapports (GRI) et en accord avec les normes du Conseil des normes comptables de durabilité (SASB) et du Groupe de travail sur la divulgation d'informations financières relatives au climat (TCFD). Gap Inc. s'engage à respecter les dix principes du pacte mondial des Nations Unies, et ce rapport tient lieu de communication sur les progrès que nous avons réalisés. Gap Inc. identifie les objectifs de développement durable 5, 6, 8, 10, 12 et 13 comme étant les plus pertinents pour ses activités; les objectifs 7 et 17 sont étroitement liés à sa stratégie globale.

Nos données relatives aux émissions de gaz à effet de serre ont fait l'objet d'une [vérification indépendante avec un niveau d'assurance limité](#). Toutes les autres mesures sont soumises à un contrôle interne de la qualité.

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

MISE EN GARDE

Les renseignements contenus dans ce rapport y sont inclus de bonne foi, sur la base des informations

accessibles à Gap Inc. en date du 31 janvier 2026 (sauf mention contraire). Étant donné l'incertitude inhérente à la prévision et à la modélisation des conditions futures, il convient d'être mis en garde dans l'interprétation des informations fournies dans le rapport. De plus, les contrôles, les processus, les pratiques et les infrastructures décrits dans le présent rapport ne sont pas censés fournir une représentation, une garantie ou toute autre assurance que ces contrôles, processus, pratiques et infrastructures mèneront à tout accomplissement, résultat ou réalisation d'une cible ou d'un objectif déclaré.

Pour plus de clarté, l'identification de nos sujets importants liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, l'identification de nos objectifs de développement durable comme pertinents, utiles ou reliés à nos activités, ou notre identification de tous les sujets, impacts, risques, stratégies ou opportunités importants en réponse aux cadres de travail des rapports GRI, SASB ou TCFD présentés dans les pages suivantes ne doit pas être considérée comme une analyse de l'importance relative ou de l'incidence financière de ces sujets, impacts, risques, stratégies ou opportunités ou de l'information afférente destinée aux investisseurs de Gap Inc. Pour une discussion sur les risques importants pour les investisseurs de Gap Inc., veuillez consulter notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice se terminant le 31 janvier 2026, ainsi que nos autres documents déposés auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis.

Le présent rapport peut contenir des « déclarations prospectives » au sens des lois fédérales sur les valeurs mobilières des États-Unis. Les déclarations prospectives sont des énoncés autres que des énoncés de faits historiques.



Les déclarations prospectives reflètent notre appréciation actuelle des événements futurs possibles et sont souvent reconnaissables à l'emploi de termes tels que « croire », « sera », « s'attendre à », « estimer », « avoir l'intention de », « stratégie », « avenir », « opportunité », « plan », « pouvoir », « devoir », « vouloir » et « continuer à », ou d'expressions similaires, ainsi que de leurs variantes ou formes négatives. Toutefois, l'absence de ces termes ne signifie pas qu'une déclaration n'est pas de nature prospective. En faisant ces déclarations, nous nous appuyons sur des hypothèses et des analyses basées sur notre expérience et notre vision des tendances historiques, de la situation actuelle et des développements futurs attendus, ainsi que sur d'autres facteurs que nous considérons comme appropriés selon les circonstances.

Nous pensons que ces jugements sont raisonnables, mais ces déclarations ne sont pas des garanties d'événements futurs ou de résultats financiers, et nos résultats réels pourraient être particulièrement différents en raison de divers facteurs, dont la plupart sont décrits dans notre rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice se terminant le 31 janvier 2026 et dans nos autres documents déposés auprès de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis. Nous mettons en garde les personnes qui les lisent

pour qu'elles ne se fient pas aux déclarations prospectives. Les déclarations prospectives ne sont valables qu'à la date où elles sont faites et nous ne nous engageons pas à les mettre à jour publiquement ou à réviser toute déclaration prospective, que ce soit à la suite de nouvelles informations, d'événements futurs ou d'autres facteurs qui ont une incidence sur l'objet de ces déclarations, sauf si la loi nous y oblige explicitement.

À PROPOS DE GAP INC.

Gap Inc. (Gap Inc., la « société », « nous », « notre » et « nos ») est un groupe de marques américaines emblématiques qui offrent des vêtements, des accessoires et des produits de soins personnels pour les hommes, les femmes et les enfants, sous l'égide des marques Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta.

Gap Inc. est un détaillant omnicanal qui vend ses produits à la fois en magasin et en ligne, par l'entremise de magasins exploités par l'entreprise et de magasins franchisés, de sites Web et d'accords avec des tiers. Au 31 janvier 2026, nous exploitons des magasins aux États-Unis, au Canada, au Japon et à Taiwan. Nous avons également conclu des accords de franchise pour l'exploitation de magasins Old Navy, Gap,

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

En plus d'exercer nos activités dans des magasins, des entrepôts, en ligne et dans des magasins franchisés, nous utilisons nos capacités omnicanales pour faire le pont entre le monde numérique et les magasins. L'expérience d'achat est enrichie grâce à nos services omnicanaux, tels que l'achat en ligne avec cueillette en magasin, la commande en magasin et l'expédition depuis nos magasins. Nous offrons également des expériences mobiles optimisées, permettant à notre clientèle de magasiner aisément à travers l'ensemble de nos marques et réseaux. Nos marques partagent leurs investissements dans la chaîne d'approvisionnement et les technologies de l'information, ce qui nous permet d'améliorer l'efficacité et la réactivité de notre exploitation.

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

Table des matières

1	Vue d’ensemble	35	Gouvernance
2	À propos de ce rapport	36	Conformité des fournisseurs
4	Notre engagement : Message du chef de la direction	38	Contrôle de la gestion
5	Qui nous sommes	39	Gestion des risques
6	Notre groupe de marques	40	Engagement des parties prenantes
7	Notre approche en matière d’impact	41	Éthique et intégrité des affaires
8	Notre impact au fil des ans		
9	Faits saillants de 2025	42	Annexe
10	Objectifs et progrès de Gap Inc.		
12	Environnement		
		43	Évaluation de l’importance relative
13	Combler les lacunes en matière de climat	44	Indicateur de l’initiative mondiale sur les rapports (GRI)
16	Gestion des ressources hydriques	49	Indicateur du Conseil des normes comptables de durabilité (SASB)
18	Produits	55	Indicateur du groupe de travail sur la publication d’informations financières relatives au climat (TCFD)
20	Déchets et circularité	56	Fiabilité des données
21	Aspects sociaux		
22	Droits de la personne		
23	Combler les lacunes en matière d’équité		
26	Combler les lacunes en matière de possibilités		
29	Combler les lacunes en matière d’inclusion		
31	Gestion du capital humain		
33	Engagement communautaire		



Notre engagement

Message du chef de la direction

Depuis notre création, nous nous efforçons de combler les écarts et de construire un monde meilleur, guidés par une conviction simple : lorsque la raison d'être et la rentabilité concordent, les entreprises peuvent être une force positive pour les personnes et pour la planète.

Au cours d'une année remarquablement dynamique pour l'industrie du vêtement, je suis fier que Gap Inc. ait su réussir en se transformant, en renforçant notre entreprise et en ayant l'impact positif que nous avons chaque jour.

En tant que l'une des plus grandes entreprises de vêtements aux États-Unis, nous disposons de l'envergure, des capacités et de la plateforme nécessaires pour avoir un impact significatif. C'est pourquoi, pour nous, faire concorder la raison d'être et la rentabilité n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi un choix stratégique.

Nous comblons les lacunes dans le but de créer un monde meilleur, en concentrant nos efforts dans quatre domaines clés :

COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE DE CLIMAT

Tout simplement, nous ne pouvons pas survivre sans la nature. En réalité, 50 % du PIB mondial en dépend, à un moment où la demande en eau continue d'augmenter.¹

Tout comme le coton, l'eau est un ingrédient essentiel de nos produits. Nous reconnaissons que la croissance de notre entreprise implique de puiser davantage dans la nature, c'est pourquoi nous la considérons comme un actif, soit en travaillant à reconstituer ce que nous utilisons. En 2025, nos efforts de gestion responsable de l'eau ont permis de reconstituer 39 % de notre consommation d'eau douce tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, ce qui nous maintient sur la bonne voie pour atteindre 100 % d'ici 2030. Grâce à des partenariats, nous augmentons notre impact. En collaboration avec Water.org, nous avons cofondé Get Blue, une campagne lancée en collaboration avec une coalition de certaines des marques les plus emblématiques au monde.

Au-delà de l'eau, repenser la façon dont les produits sont fabriqués et dont les ressources sont utilisées tout au long de notre chaîne de valeur accélère les progrès. Cette année, nous avons atteint notre objectif en matière de fibres : nous nous approvisionnons à 100 % de notre coton auprès de sources plus durables et nous atteignons 65 % de polyester recyclé. Mais on ne compte pas s'arrêter là!

Notre participation au programme U.S. Cotton Trust Protocol est un engagement envers l'amélioration continue et le soutien des pratiques exemplaires.

Selon notre expérience, des pratiques responsables permettent de bâtir des entreprises résilientes, et les entreprises résilientes sont performantes. Notre ambition d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 reflète notre engagement à innover et à développer des façons plus durables de fabriquer nos produits tout en préservant les ressources naturelles pour les générations futures.

COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ

Les femmes représentent la majorité de notre clientèle, de notre personnel et des travailleuses de notre chaîne d'approvisionnement. Par conséquent, investir dans leur réussite est à la fois une opportunité et une responsabilité. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires pour défendre les droits de la personne, garantir des conditions de travail sécuritaires et promouvoir l'équité salariale pour un travail égal.

En 2025, 100 % des installations stratégiques de niveau 1 ont investi dans les programmes RISE à l'échelle mondiale, aidant près de 113 000 employé(e)s à acquérir des compétences professionnelles et de vie essentielles, dans le cadre d'un effort plus vaste qui a touché des millions de personnes depuis 2007.

COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nous croyons que tout le monde devrait avoir la possibilité de bâtir une carrière épanouissante et nous sommes constamment à la recherche de talents de la prochaine génération. Les entreprises de mode font bien plus que former et développer des créateur(-rice)s, des spécialistes du marketing et des professionnel(le)s de la finance de haut niveau. Elles sont également une destination pour les avocat(e)s, les stratèges et les ingénieur(e)s en devenir.

Gap Inc. est l'un des plus grands fournisseurs d'emplois de premier échelon aux États-Unis, avec la taille, la portée et les ressources nécessaires pour éliminer les obstacles et ouvrir des portes. Nous permettons aux gens de réaliser un travail significatif dans les communautés où nous œuvrons. Depuis son lancement en 2007, notre programme This Way ONward nous a permis de libérer le potentiel, de renforcer les communautés et de développer les talents de la prochaine génération.

COMBLER LES LACUNES EN MATIÈRE D'INCLUSION

Notre groupe de marques américaines emblématiques touche toutes les générations, tous les genres et toutes les régions. Fidèles à nos origines, nous continuons à combler les lacunes en matière d'inclusion grâce à des produits conçus pour donner confiance à chacun(e), des témoignages qui célèbrent notre humanité commune et une main-d'œuvre talentueuse et performante qui reflète les communautés que nous servons.

En 2025, nous avons continué d'investir dans la formation en leadership pour former des responsables inclusifs(-ves), des personnes capables d'établir des liens efficaces avec des équipes diversifiées d'employé(e)s, de client(e)s et de nos partenaires dans le monde entier. Nous avons également fait progresser des initiatives d'engagement culturel qui favorisent un sentiment d'appartenance tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Bien que nous soyons fiers de l'impact que nous avons eu en 2025, nous nous efforçons de renforcer cet élan et d'approfondir encore plus notre impact.

Nous savons qu'un rendement plus élevé entraîne un impact plus important et crée une valeur durable à long terme pour toutes nos parties prenantes, des membres du personnel à la clientèle, en passant par les communautés, les partenaires et les investisseurs, et nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à notre parcours.

Pour nous suivre, visitez l'adresse gapinc.com.



En avant toute!

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

¹ Forum économique mondial

Qui nous sommes

En tant que groupe de marques emblématiques, Gap Inc. est l'une des plus grandes entreprises de vêtements en Amérique. Par l'entremise de ses marques Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta, l'entreprise propose des vêtements, des accessoires et des produits de style de vie destinés aux hommes, aux femmes et aux enfants. Depuis 1969, Gap Inc. conçoit des produits et des expériences qui influencent la culture, tout en adoptant une démarche responsable envers son personnel, les communautés et la planète. Nos marques inspirent une expression de soi authentique, favorisant ainsi l'avancement des gens, des communautés et de la mode.

Notre vision

Devenir une entreprise performante parmi les marques américaines emblématiques qui façonnent la culture.

Notre philosophie

Nous comblons les lacunes dans le but de créer un monde meilleur.

Nos valeurs

Donner la priorité à la clientèle | Créer avec curiosité
Collaborer avec franchise | Promouvoir l'excellence

RÉCOMPENSES ET RECONNAISSANCE

TIME

« Innovatrice » – Liste des 100 entreprises les plus influentes au monde en 2025

Entreprises les plus emblématiques des États-Unis
100^e sur 250 au total

Indices Dow Jones « Best in Class »

Membre pour la 13^e année consécutive

Forbes

Les meilleurs employeurs au monde pour les femmes en 2025,
338^e au classement général (en anglais seulement)

Entreprises américaines les plus fiables en 2026,
231^e au classement général (en anglais seulement)

Newsweek

Entreprises les plus responsables en Amérique en 2025
13^e dans le commerce de détail, 90^e sur 600
au classement général

American Opportunity Index

7^e dans le commerce de détail

Ceres

Référence de l'initiative de financement de valorisation de
l'eau, 1^{re} dans la catégorie des vêtements, 10 premiers sur 71
au total

American Image Awards

Zac Posen, créateur de l'année

GAP INC. EN QUELQUES CHIFFRES (EXERCICE 2025)

15,4 milliards
de dollars

en ventes nettes

avec 39 %

liées aux ventes en ligne ²

2 474

magasins exploités par
l'entreprise et environ

1 000

magasins franchisés dans
environ

35

pays

4

marques américaines
emblématiques

79 000

employé(e)s

200

fournisseurs (environ) avec des
installations dans environ

30

pays



² Les ventes en ligne comprennent principalement les ventes provenant de notre réseau de vente en ligne, y compris les achats ramassés en magasins ou envoyés par les magasins, et les ventes nettes provenant d'initiatives stratégiques génératrices de revenus.

Notre groupe de marques

Nous favorisons l’expression de soi par l’entremise de quatre marques américaines emblématiques : Old Navy, Gap, Banana Republic et Athleta. Chaque marque joue un rôle distinct dans la réalisation de nos objectifs environnementaux et sociaux.³



1 242 magasins
8,7 milliards de dollars de ventes nettes

Old Navy est une marque nord-américaine de prêt-à-porter offrant des vêtements tendance, accessibles à un large public. La marque offre un style ludique qui combine des produits tendance, une qualité constante et un excellent rapport qualité-prix. Old Navy a ouvert son premier magasin en 1994 à Colma, en Californie, et depuis s’est développée pour compter plus de 1 200 magasins exploités par l’entreprise, y compris des entrepôts, des sites en ligne et d’autres magasins franchisés dans le monde entier.



582 magasins
3,5 milliards de dollars de ventes nettes

Gap est une figure de proue mondialement reconnue du style américain décontracté. Fondée à San Francisco en 1969, Gap prône l’originalité en créant des articles indispensables populaires et en offrant des expériences adaptées aux réalités culturelles qui mettent tout le monde en valeur. Gap est une marque de vêtements et d’accessoires, qui offre aussi les collections GapKids pour enfant, babyGap pour bébé, Gap Maternité, GapBody pour les sous-vêtements et vêtements de détente et GapSport, ainsi que des collections en édition limitée avec GapStudio et des marques partenaires. La marque offre également à sa clientèle économe des collections exclusives à ses magasins Gap Entrepôt. Gap, notre marque phare, est accessible à la clientèle en ligne par l’intermédiaire de magasins exploités par l’entreprise, ainsi que dans des points de vente franchisés à l’échelle mondiale.



398 magasins
1,9 milliard de dollars de ventes nettes

Banana Republic est une marque pour ceux et celles qui ont une histoire à raconter. Nous offrons aux explorateurs et aux exploratrices modernes des tenues de grande qualité, habilement confectionnées, et des expériences qui les inspirent et enrichissent leurs voyages. Fondée en 1978 à San Francisco et rachetée par Gap Inc. en 1983, la marque est présente auprès de sa clientèle en ligne et dans les magasins Banana Republic et Banana Republic Entrepôt exploités par l’entreprise, ainsi que dans ses points de vente franchisés à travers le monde.



252 magasins
1,2 milliard de dollars de ventes nettes

Athleta est une marque haut de gamme de vêtements de performance et de style de vie, dont la mission est d’inspirer les femmes et les filles à développer leur confiance, leur force et leur sentiment d’appartenance grâce à l’activité physique, pour libérer la force au féminin. Fondée en 1998 et rachetée par Gap Inc. en 2008, Athleta est une entreprise d’intérêt pour la société certifiée B Corp qui combine l’innovation en matière de produits et de style pour les femmes et les filles. Les produits Athleta sont offerts dans des magasins exploités par l’entreprise aux États-Unis et au Canada, des magasins franchisés à l’international, ainsi que sur la plateforme en ligne.

³ Les ventes nettes concernent l’exercice 2025, qui s’est terminé le 31 janvier 2026. Le nombre de magasins indiqué est celui enregistré au 31 janvier 2026 et n’inclut pas les magasins franchisés.

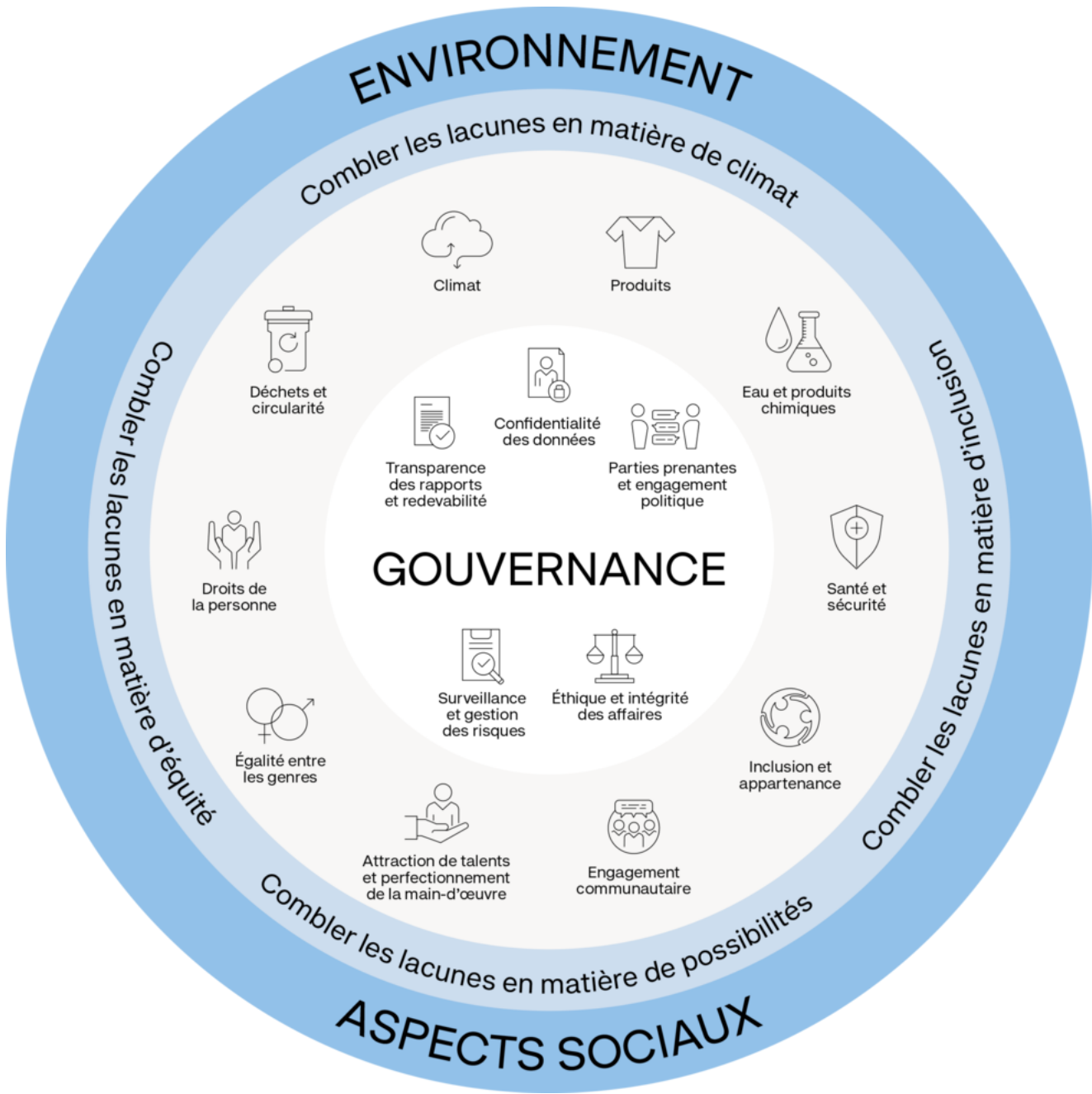
Notre approche en matière d'impact

Nous croyons que les lacunes peuvent constituer une force de progrès. C'est là que nous trouvons notre fil conducteur, notre humanité commune.

Gap Inc. s'appuie sur quatre piliers fondamentaux pour concrétiser sa raison d'être, soit combler les lacunes en matière de climat, d'équité, de possibilités et d'inclusion. Nos actions, guidées par notre évaluation de l'importance relative, font partie intégrante de notre stratégie commerciale, en favorisant l'efficacité opérationnelle, en créant de la valeur et en stimulant l'innovation.

En ce qui concerne nos activités commerciales, nous nous tenons responsables des questions environnementales et sociales grâce à notre solide structure de gouvernance. Les comités désignés du conseil d'administration assurent la supervision des facteurs environnementaux et sociaux clés et reçoivent des mises à jour fréquentes. Les risques et possibilités connexes sont gérés à l'échelle de l'entreprise, en collaboration avec des cadres supérieurs provenant de diverses marques et fonctions.

En savoir plus : [Gouvernance](#), [Évaluation de l'importance relative](#)



Statut de signataire et de membre

- American Apparel and Footwear Association (AAFA)
- Groupe Apparel and Footwear International RSL Management (AFIRM)
- Apparel Impact Institute (Aii)
- Better Cotton Initiative
- Better Than Cash Alliance
- Black In Fashion Council
- Boys & Girls Clubs of America et BGC Canada
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Business Roundtable
- CanopyStyle
- Cascale, Inc.
- Ceres
- The Fashion Pact
- International Accord
- Programme Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la Société financière internationale (SFI)
- Life and Building Safety (LABS) Initiative
- The Microfibre Consortium (TMC)
- National Immigration Forum (NIF)
- National Retail Federation (NRF) Foundation
- Nirapon
- Open to All
- Opportunity@Work
- Retail Industry Leaders Association (RILA)
- RISE (Reimagining Industry to Support Equality)
- Programme de convergence sociale et de travail (SLCP)
- Tent Partnership for Refugees (partenariat Tent pour les réfugiés)
- Textile Exchange
- Pacte mondial des Nations Unies (PMNU)
- Charte de l'industrie de la mode pour l'action climatique de la CCNUCC
- Programme U.S. Cotton Trust Protocol
- CEO Water Mandate et Water Resilience Coalition (WRC)
- Welcome.US
- World Economic Forum Water Futures Community

Notre impact au fil des ans

Depuis nos débuts en 1969, nous faisons bien plus que vendre des vêtements. Ce qui n'était au départ qu'un concept de vente au détail pour combler le fossé entre les générations a inspiré bien d'autres choses.

Nous reconnaissons qu'il y a toujours beaucoup de travail à faire. C'est pourquoi nous continuons d'intégrer la durabilité dans l'ensemble de notre entreprise et de nous concentrer sur des initiatives qui créent de la valeur pour les parties prenantes.

1994

Programme de conformité des fournisseurs établis

2003

Publication du premier rapport sur la responsabilité sociale

2007

Lancement des programmes This Way ONward et d'avancement personnel et de perfectionnement professionnel (P.A.C.E.)

2010 – 2011

Première soumission au CDP sur le climat et l'eau

2014

Devenue la première entreprise Fortune 500 à annoncer qu'elle versait un salaire égal pour un travail égal

2016

Signataire du projet CEO Water Mandate (mandat sur l'eau) du Pacte mondial des Nations Unies

2018

Athleta obtient la certification B Corp.

2019

Adhésion au Fashion Pact (Pacte de la mode)

2023

Lancé le Women + Water Collaborative et RISE en collaboration avec BSR, HERproject™, CARE et Better Work, afin d'étendre l'impact du programme P.A.C.E de Gap Inc.

2024

Défini notre objectif fondé sur des données scientifiques visant à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 tout au long de notre chaîne de valeur et actualisé nos objectifs fondés sur des données scientifiques pour 2030

2025

Atteint ou dépassé nos objectifs en matière de produits, d'équité mondiale et d'opportunités :

- 100 % de coton issu de sources plus durables et 65 % de polyester issu de sources recyclées.
- 100 % des installations stratégiques de niveau 1 ont investi dans la responsabilisation des femmes par le biais du programme RISE.
- 10 % des employé(e)s débutant(e)s des magasins Old Navy ont été embauché(e)s par le biais du programme This Way ONward en 2025, ce qui a touché plus de 33 000 jeunes depuis 2007.



Consultez les autres faits saillants de 2025 à la page 9.

Faits saillants de 2025



Comblent les lacunes en matière de climat

100 % du coton provient de sources plus durables⁴ et 65 % du polyester provient de sources recyclées, ce qui dépasse notre objectif.

39 % du volume total des prélèvements d'eau douce ont été restitués à la nature.

46 % d'électricité issue de sources renouvelables dans les activités directes.

Réduction de 70 % des émissions de portée 1 et 2⁵ depuis 2017.

Réduction de 20 % des émissions de portée 3.1 liées aux biens et services achetés depuis 2017.



Comblent les lacunes en matière d'équité

100 % des installations⁶ stratégiques de niveau 1⁷ ont investi dans les programmes RISE⁸ à l'échelle mondiale, ce qui a permis à près de 113 000 employé(e)s d'acquérir une formation professionnelle et des compétences de vie rien qu'en 2025.

100 % des installations de niveau 1 disposaient de systèmes de gestion et de formation en matière de prévention et d'intervention en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

86 % des dépenses des entreprises ont été consacrées à des installations certifiées écologiques.



Comblent les lacunes en matière d'emploi

Depuis 2007, le programme This Way ONward a touché plus de 33 000 jeunes, dépassant ainsi notre objectif.

10 % des employé(e)s de magasin débutant(e)s d'Old Navy ont été recruté(e)s par le biais du programme This Way ONward, dépassant ainsi notre objectif.



Comblent les lacunes en matière d'inclusion

87 % des employé(e)s continuent de considérer que Gap Inc. s'engage en faveur de l'inclusion et qu'ils/elles peuvent être eux/elles-mêmes au travail, un chiffre supérieur aux références du secteur de la vente au détail.

Plus de 3 400 responsables du personnel ont suivi la formation Diriger de façon inclusive.

Mise en place du Conseil et des comités pour l'inclusion, afin d'ancrer les principes d'inclusion et d'appartenance au sein de l'équipe de haute direction.

⁴ Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

⁵ Portée 1 : émissions directes; portée 2 : émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité achetée dans les installations exploitées par l'entreprise.

⁶ Les installations stratégiques de niveau 1 sont celles qui représentent 80 % de nos dépenses commerciales totales au cours de l'exercice 2021, utilisé comme année de référence pour nos objectifs de 2025 (soit le coût initial d'une commande d'achat).

⁷ Les niveaux de la chaîne d'approvisionnement sont définis conformément aux normes de [Textile Exchange](#) : le niveau 1 correspond à la fabrication du produit fini; le niveau 2, à la fabrication des matériaux; le niveau 3, à la transformation des matériaux intermédiaires (par exemple : filatures, tanneries); et le niveau 4, à la production des matières premières et à leur transformation primaire.

⁸ Cela comprend le programme P.A.C.E. (Personal Advancement & Career Enhancement), un programme emblématique de RISE.

Objectifs et progrès de Gap Inc.

Atteint les attentes

En bonne voie

Hors trajectoire

En 2025, nous avons atteint plusieurs objectifs et nous continuons d’explorer des moyens de renforcer nos engagements stratégiques visant à combler les lacunes pour créer un monde meilleur.

OBJECTIF ⁹	ANNÉE CIBLE ¹⁰	ÉTAT D'AVANCEMENT	PROGRÈS EN 2025
ENVIRONNEMENT			
Comblar les lacunes en matière de climat ¹¹			
Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des portées 1 et 2 de 90 % par rapport à 2017	2030		Réduction de 70 %
Réduire de 32,5 % les émissions de GES de portée 3 provenant de l’achat de biens et de services, par rapport aux données de référence de 2017	2030		Réduction de 20 %
S’assurer que les établissements exploités par notre entreprise partout dans le monde s’approvisionnent en électricité 100 % renouvelable	2030		46 % de la consommation d’électricité des installations exploitées par l’entreprise provenait de sources renouvelables
Atteindre l'objectif de carboneutralité sur l’ensemble de notre chaîne de valeur	2050		Réduction de 20 % depuis le seuil de 2017
Gestion des ressources hydriques ¹²			
Permettre à 5 millions de personnes touchées par l’industrie du vêtement d’améliorer leur accès équitable à une source d’eau potable et à des installations d’assainissement	2030		2,8 millions de personnes touchées depuis 2017
Réduire la consommation d’eau et la restituer à la nature par une quantité équivalente au volume d’eau utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise ¹³	2030		39 % du volume total des prélèvements d’eau douce ont été restitués à la nature
Produits ¹⁴			
S’approvisionner en coton issu à 100 % de sources durables ¹⁵	2025		Atteint à 100 %
Utiliser au moins 45 % de polyester provenant de sources recyclées	2025		Atteint à 65 %

⁹ Pour les objectifs se terminant en 2025, nous prévoyons de continuer à divulguer les indicateurs connexes à mesure que notre programme et notre stratégie évolueront.

¹⁰ Sauf indication contraire, toutes les années cibles se rapportent à la fin de l'exercice financier.

¹¹ Portée 1 : émissions directes; portée 2 : émissions indirectes provenant de la consommation d'électricité des installations exploitées par l'entreprise; portée 3 : émissions indirectes provenant des activités de la chaîne de valeur, comme la production de marchandises, le transport et les émissions des franchises.

¹² Nous restons fidèles aux objectifs du CEO Water Mandate (mandat sur l'eau) 2050, qui vise à avoir un impact positif sur la gestion de l'eau dans les régions confrontées à un stress hydrique et à soutenir une chaîne d'approvisionnement résiliente en matière d'eau. Ces engagements sont discutés dans la section consacrée à la [gestion de l'eau](#).

¹³ Notre méthodologie de comptabilisation de l'utilisation de l'eau a été mise à jour à l'aide des données de l'indice Higg FEM provenant des installations de niveaux 1 et 2 afin de distinguer l'utilisation de l'eau douce de l'eau grise (recyclée/réutilisée). Les données manquantes ont été estimées à partir des moyennes nationales et par catégorie. Cela reflète les pratiques exemplaires visant à recenser nos dépendances et les impacts de la consommation d'eau sur les écosystèmes d'eau douce.

¹⁴ Ces données correspondent à la consommation de fibres estimée au stade des matières premières pour les tissus de base utilisés dans les produits de la collection Printemps 2025 – Fêtes 2025 de Gap Inc. Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d'une base calendaire saisonnière à partir des données sur les matériaux des commandes d'achat pour toutes les marques, à l'exception des produits Banana Republic pour la maison. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.

¹⁵ Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l'agriculture régénératrice.

Objectifs et progrès de Gap Inc.

Suite

● Atteint les attentes ● En bonne voie ● Hors trajectoire

OBJECTIF ¹⁶	ANNÉE CIBLE ¹⁷	ÉTAT D’AVANCEMENT	PROGRÈS EN 2025
ASPECTS SOCIAUX			
Combler les lacunes en matière d’équité			
100 % des installations stratégiques de niveau 1 ont investi dans la responsabilisation des femmes par le biais des programmes P.A.C.E./RISE ¹⁸	2025	●	Atteint à 100 %
100 % du personnel travaillant dans les installations stratégiques de niveau 1 pourra faire entendre sa voix au sein des comités en milieu de travail	2025	●	Atteint à 100 % ¹⁹
100 % des installations stratégiques de niveau 1 atteignent la parité hommes-femmes au niveau des superviseur(e)s	2025	●	57 % de la parité hommes-femmes atteinte, objectif manqué, voir Programmes de renforcement des capacités pour plus d’information
100 % des installations de niveau 1 disposent de systèmes de prévention et de gestion de l’intervention ainsi que de formations connexes relativement à la violence et au harcèlement fondés sur le genre	2025	●	Atteint à 100 %
Combler les lacunes en matière d’emploi			
Embaucher annuellement 5 % du personnel débutant issu du programme This Way ONward dans les magasins Old Navy	2025	●	Atteint à 10 %
Aider 20 000 jeunes grâce au programme This Way ONward	2025	●	Plus de 33 000 jeunes aidé(e)s depuis 2007
GOUVERNANCE — CONFORMITÉ DES FOURNISSEURS			
100 % des installations de niveau 1 concernées participent aux efforts de l’industrie (SLCP et/ou Better Work de l’OIT-SFI) d’ici 2023	2023/2025	●	100 % des installations de niveau 1 concernées et 100 % des installations stratégiques de niveau 2 y participent
100 % des installations stratégiques de niveau 2 y participent d’ici 2025 ^{20,21}			
80 % de l’approvisionnement de Gap Inc. est confié aux installations notées « vertes »	2025	●	Atteint à 86 %
100 % des fournisseurs de niveau 1 représentant 90 % des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying, dont les résultats sont isolés d’une marque à l’autre, afin de produire des rapports publics annuels sur l’amélioration des pratiques d’achat	2025	●	Atteint à 100 %, et les résultats financiers indiquent une amélioration continue d’une année à l’autre

¹⁶ Pour les objectifs se terminant en 2025, nous prévoyons de continuer à divulguer les indicateurs connexes à mesure que notre programme et notre stratégie évolueront.

¹⁷ Sauf indication contraire, toutes les années cibles se rapportent à la fin de l'exercice financier.

¹⁸ Les installations stratégiques de niveau 1 sont celles qui représentent 80 % de nos dépenses commerciales totales au cours de l'exercice 2021, utilisé comme année de référence pour nos objectifs de 2025 (soit le coût initial d'une commande d'achat).

¹⁹ Soit les usines qui répondent à au moins 70 % des indicateurs de dialogue social (SDI) de Better Work Academy et des indicateurs d'exigences minimales (SDI 9, SDI 17 et SDI 18).

²⁰ Les niveaux de la chaîne d'approvisionnement sont définis conformément aux normes de [Textile Exchange](#) : le niveau 1 correspond à la fabrication du produit fini; le niveau 2, à la fabrication des matériaux; le niveau 3, à la transformation des matériaux intermédiaires (par exemple : filatures, tanneries); et le niveau 4, à la production des matières premières et à leur transformation primaire.

²¹ Les installations incluses dans le périmètre excluent les installations de produits Banana Republic pour la maison et celles comptant moins de 50 employé(e)s.

Environnement

Nous collaborons avec des entreprises, des organisations à but non lucratif et des gouvernements pour faire progresser la durabilité environnementale. Nous intégrons des pratiques durables dans le développement de nos produits et nous concentrons nos efforts sur le climat, l'eau et les déchets, afin d'avoir une incidence positive sur les gens et sur la nature.

Action pour le climat

Gestion des ressources hydriques

Produits

Déchets et circularité



De gauche à droite : Matt Damon (cofondateur de Water.org), Richard Dickson (président et chef de la direction, Gap Inc.), Gary White (cofondateur de Water.org) et Kara Hurst (vice-présidente et directrice de la durabilité, Amazon) lors de la réunion annuelle du Forum économique mondial.

Plus de 2 milliards de personnes n’ont pas un accès sécuritaire à de l’eau potable. Pour combler cet écart, Gap Inc. s’est associée à Water.org, Amazon, Starbucks et Ecolab pour lancer **Get Blue™** (en anglais seulement).

Annoncée en janvier 2026 lors du Forum économique mondial, cette initiative vise à accélérer l’accès à une eau potable et à des installations sanitaires en alignant la direction de l’entreprise, l’engagement des consommateurs(-trices) et le capital sur les solutions éprouvées de Water.org axées sur le marché.

Inspiré par la campagne (RED), dont la marque Gap était un membre fondateur en 2006, Get Blue représente une nouvelle occasion d’unir quelques-unes des marques les plus influentes du monde autour d’une mission commune. En tant qu’industrie, nous avons la possibilité et la responsabilité de diriger en utilisant notre taille, notre créativité et notre influence pour transformer la sensibilisation en action.

En nous unissant, nous pouvons contribuer à rendre l’eau potable accessible à toutes les personnes sur la planète et démontrer ce qui est possible lorsque notre industrie agit en tant que force de progrès.

Get Blue permettra d’atteindre les familles et les communautés dans le besoin partout dans le monde, en faisant progresser l’objectif de Water.org qui est d’atteindre 200 millions de personnes d’ici 2030 et l’objectif de Gap Inc. qui est d’atteindre 5 millions de personnes d’ici 2030. Lorsque les familles ont accès à de l’eau potable à la maison, elles bénéficient d’une meilleure santé, d’un temps plus important pour leurs études, de revenus plus élevés et de meilleures possibilités.

Nous reconnaissons l’importance de l’eau comme un impératif commercial. Get Blue nous aide à faire progresser nos initiatives en matière d’eau en transformant notre leadership, la collaboration et la participation de la clientèle en investissements durables dans des solutions qui ramènent l’eau à la maison (Bring Water Home™).

« *Get Blue commence déjà à rassembler une communauté qui reconnaît le rôle de chacun pour aider à mettre fin à la crise mondiale de l’eau. Lorsque les marques utilisent leur influence de cette façon, les progrès se multiplient, et c’est exactement ce à quoi ce mouvement est destiné.* »

– MATT DAMON, COFONDATEUR DE WATER.ORG

Comblers les lacunes en matière de climat

Action pour le climat

Nous alignons nos efforts de décarbonation sur les données scientifiques de pointe en matière de climat et les meilleures pratiques de l’industrie afin de réduire notre empreinte carbone tout en nous préparant aux défis posés par les changements climatiques.

OBJECTIFS D'ICI 2030	PROGRÈS
Réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des portées 1 et 2 de 90 % par rapport à 2017	Réduction de 70 %
Réduire de 32,5 % les émissions de GES de portée 3 provenant de l'achat de biens et de services, par rapport aux données de référence de 2017	Réduction de 20 %
S’assurer que les établissements exploités par notre entreprise partout dans le monde s’approvisionnent en électricité 100 % renouvelable	46 % de la consommation d’électricité des installations exploitées par l’entreprise provenait de sources renouvelables
OBJECTIF D’ICI 2050	PROGRÈS
Atteindre l'objectif de carboneutralité sur l’ensemble de notre chaîne de valeur	Réduction de 20 % depuis le seuil de 2017

Nos cibles de réduction des émissions pour 2030, ainsi que notre objectif de neutralité carbone d’ici 2050, ont été approuvés dans le cadre de l’initiative des cibles fondées sur la science (SBTi). Nos objectifs sont alignés sur des scénarios de niveau 1,5 degré et suivent la méthodologie basée sur le marché pour les émissions de portée 2.

NOTRE APPROCHE

Nous adhérons à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC). Nous effectuons des analyses régulières de scénarios climatiques afin de définir les priorités en matière d’atténuation des risques physiques et transitoires liés au climat.

En savoir plus : [Gestion des risques](#)

Nos leviers de décarbonisation sont les suivants :

OPÉRATIONS DIRECTES

Nos magasins, centres de distribution et bureaux composent nos émissions de portée 1 et 2 et sont principalement situés en Amérique du Nord.

Efficacité : Nous modernisons les toitures, l’éclairage, les systèmes de gestion de l’énergie (EMS) ainsi que les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC), et nous travaillons à l’électrification et à l’automatisation de nos opérations.

Électricité renouvelable : Les investissements dans des projets solaires et éoliens, tant sur site qu’à l’extérieur, viennent étayer notre engagement en faveur d’une électricité 100 % renouvelable pour nos activités, et nous continuons à explorer de nouvelles occasions.

CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

La majorité de nos émissions proviennent de produits et services achetés de portée 3 et de catégorie 1. C’est pourquoi nous nous associons aux fournisseurs pour accélérer la mise en œuvre de leurs stratégies de décarbonation grâce à un portefeuille de programmes axés sur l’efficacité énergétique, les énergies renouvelables et d’autres facteurs catalysants. Bien que nous ayons toujours porté notre attention sur les initiatives de décarbonation de niveau 1, nous évaluons les contributions aux émissions de tous les niveaux de la chaîne d’approvisionnement. Dorénavant, nous reconnaissons que les magasins de niveau 2 ont le plus de possibilités de réduction.

Électricité renouvelable : Nous accompagnons nos fournisseurs dans leur transition vers l’électricité renouvelable grâce à des évaluations de faisabilité et à l’identification de solutions de financement.

Définition des cibles : Nous accompagnons nos fournisseurs dans l’établissement de cibles fondées sur la science (SBT) et dans l’élaboration de feuilles de route détaillées en vue de leur décarbonation.

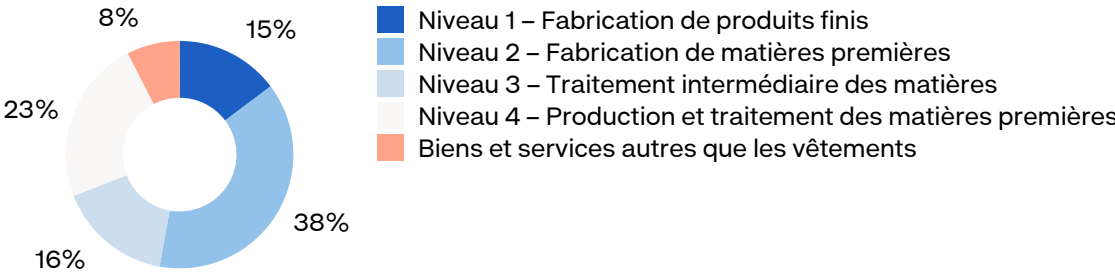
Intégration et compensation : Nous investissons dans les solutions fondées sur la nature, comme l’agriculture régénératrice et la restauration des bassins hydrographiques, tout en examinant attentivement les possibilités de compensation des émissions de carbone lorsque cela s’avère pertinent.

Élimination progressive du charbon : Notre processus d’approbation des installations interdit à toute nouvelle installation d’utiliser du charbon sur le site, et toutes les installations qui utilisent actuellement du charbon doivent respecter un calendrier de retrait progressif d’ici 2030. Nous collaborons également avec le groupe de travail de la CCNUCC sur l’élimination progressive du charbon.

Conversion des fibres : Nous convertissons les fibres de nos [produits](#) en alternatives à faible émission de carbone.²²

Énergie à faible émission de carbone : En 2025, nous nous sommes associés à Aii et Industry Summit pour lancer une source d’énergie à vapeur thermique à faible émission de carbone qui sera déployée dans des installations clés.

Niveau 3.1 des biens et services achetés de Gap Inc. – Répartition des émissions par niveaux de la chaîne d’approvisionnement



Selon l’année civile 2025

La chaîne d’approvisionnement s’appuie sur les leviers suivants pour accélérer la transition :

Conformité des fournisseurs : Nous surveillons [la conformité des fournisseurs](#) aux normes environnementales de notre Code de conduite des fournisseurs et suivons les résultats des plans de mesures correctives (PMC).

Gestion des données : Nous demandons à nos fournisseurs de remplir chaque année le module environnemental Higg Facility (FEM) afin de suivre et de contrôler leurs données de consommation d’énergie et d’eau, ainsi que leur rendement en matière de décarbonisation.

Attribution aux fournisseurs : Nos équipes d’approvisionnement tiennent compte de la performance environnementale des fournisseurs dans leurs décisions d’attribution des contrats.

Financement : Nous participons à des programmes d’action collective visant à soutenir les investissements des fournisseurs dans l’électricité renouvelable ou l’élimination progressive du charbon. Nous participons à un programme de financement de la chaîne d’approvisionnement avec [Citibank](#) qui offre des taux d’intérêt réduits aux fournisseurs ayant des notes élevées à l’indice Higg FEM. De plus, nous explorons activement d’autres options de financement auprès des fournisseurs pour les aider à adopter des technologies à faible émission de carbone et des énergies renouvelables.

Défense des politiques : Nous soutenons des politiques favorables aux énergies renouvelables dans les régions prioritaires de notre chaîne d’approvisionnement, en collaborant avec des groupes comme la CCNUCC et Industry Summit.

PROGRÈS EN 2025

OPÉRATIONS DIRECTES

Efficacité : Près de 38 % de nos magasins en Amérique du Nord disposent désormais de systèmes de gestion de l’énergie (EMS). Ces magasins consomment environ 8 % d’électricité en moins par mètre carré que les magasins non équipés de systèmes de gestion de l’énergie et ont ainsi réalisé une économie d’environ 2,8 millions de dollars en 2025.

Électricité renouvelable : Depuis 2020, nous avons investi dans : le VPPA d’Aurora Wind, un parc éolien hors site de 90 mégawatts situé dans le Dakota du Nord; le VPPA de Fern Solar, un projet solaire hors site de 7,5 mégawatts en Caroline du Nord; et une installation d’énergie solaire de 3 mégawatts sur site à notre centre de distribution de Fresno, en Californie. Depuis 2021, nos investissements ont permis d’obtenir de l’électricité entièrement renouvelable pour les magasins Athleta en Amérique du Nord.

²² Nous utilisons le Higg Materials Sustainability Index (MSI) pour évaluer l’impact climatique de la conversion des fibres.

Action pour le climat

Suite

CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

Électricité renouvelable : À la fin de 2025, 420 installations de niveau 1 et 2 investissent dans l'énergie renouvelable. Au Vietnam, deux installations ont mené à bien des projets avec Aii, installant des panneaux solaires sur les toits qui couvrent environ un tiers de leur demande en électricité. Nous avons également cerné et encouragé les fournisseurs admissibles à participer à l'initiative de transformation des énergies renouvelables (RETI) d'Aii.

Définition de la cible : En 2025, environ 40 fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 étaient inscrits ou avaient suivi le [programme d'action climatique \(en anglais seulement\)](#) des fabricants (MCAP) de Cascale. Les participants au programme MCAP reçoivent des conseils pour fixer des objectifs fondés sur la science et élaborer des plans de décarbonation pour améliorer l'efficacité énergétique et accroître l'utilisation des énergies renouvelables. En décembre 2025, 23 de nos fournisseurs de niveau 1 et 2 avaient soumis ou approuvé des objectifs MCAP ou SBTi.

Intégration et compensation :²³ En 2024 et 2025, nous avons acheté des crédits carbone dans le cadre du programme Climate Smart Cotton du U.S. Cotton Trust Protocol (USCTP). Ce programme aide les agriculteurs américains à adopter les pratiques d'agriculture intelligente face au climat définies par le ministère américain de l'Agriculture.²⁴

Gestion des données : En 2025, 518 (100 %) de nos fournisseurs de niveau 1 ont effectué l'évaluation du Higg FEM et 513 (99 %) ont vérifié leurs réponses; 413 (67 %) de nos fournisseurs de niveau 2 ont effectué l'évaluation et 387 (63 %) ont vérifié leurs réponses. Nous avons également élargi les liens avec Higg et les fournisseurs de niveau 3, ce qui a accru la visibilité sur notre chaîne d'approvisionnement.

Électrification des transports

Nous avons remplacé les chariots de manœuvre fonctionnant au diesel par des modèles électriques dans quatre centres de distribution, ce qui a permis d'économiser plus de 31 000 gallons de diesel en 2025. Nous prévoyons faire de même à nos autres campus en 2026.

Nous avons participé à la plateforme ECO Delivery de Maersk et poursuivi la conversion des véhicules de transport de conteneurs courtes distances en véhicules électriques dans le sud de la Californie. En 2025, 99,6 % des déplacements de transport portuaire dans l'État ont été effectués avec des camions électriques.



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ¹				
Tonnes métriques équivalentes de CO ₂	EXERCICE 2017 ^{2, 3}	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024	EXERCICE 2025
Portée 1	27 220	36 164	39,569	44 847
Portée 2 (en fonction du site)	379 837	218 342	210,902	202 504
Portée 2 (en fonction du marché) ⁴	361 734	85 094	59,753	70 902
Portée 3.1 : Marchandises et services achetés ⁵	4 730 372	4 076 765	4,098,703	3 794 153
Portée 3.3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie	15 518	18 498	51,664 ⁷	56 388
Portée 3.4 : Transport et distribution en amont	514 832	263 233	526,578 ⁸	429 999
Portée 3.5 : Déchets générés par l'exploitation	14 645	10 068	13,295	88 705 ⁹
Portée 3.6 : Déplacements d'affaires	48 801	2 186	21,119	16 185
Portée 3.7 : Trajets quotidiens du personnel	256 355	70 531	76,290	72 930
Portée 3.9 : Transport et distribution en aval	55 379	68 470	126,896 ⁸	184 334
Portée 3.11 : Utilisation des marchandises vendues ⁶	2 095 886	936 193	977,583	994 456
Portée 3.12 : Traitement de fin de vie des produits vendus	119 353	83 648	105,260	118 809
Portée 3.14 : Franchises	28 531	24 651	25,715	43 543

En savoir plus : [Rapports du CDP](#)

¹ Notre approche de la comptabilité carbone est conforme au protocole sur les gaz à effet de serre et repose sur la méthode du contrôle opérationnel pour définir nos limites organisationnelles. Les émissions sont vérifiées à un niveau d'assurance limité. Voir nos [déclarations d'assurance](#).

² Dans le cadre de notre mise à jour des cibles fondées sur la science en 2023, nous avons recalculé notre base de référence de 2017. Par conséquent, il est possible que certaines mesures mises à jour ne correspondent pas à nos précédents rapports du CDP sur le climat ou aux rapports précédents.

³ L'année 2017 sert d'année de référence pour les objectifs zéro émission nette et les cibles fondées sur la science (SBT) de Gap Inc.

⁴ La baisse de portée 2 basée sur le marché par rapport à la base de référence de 2017 est attribuable à la production d'énergie renouvelable issue de nos projets VPPA.

⁵ Les émissions de portée 3.1 sont calculées à partir des données de l'année civile fournies par nos fournisseurs de niveaux 1 et 2. Les données sont sujettes à des modifications chaque année à mesure que nous obtenons une meilleure visibilité sur notre part des émissions auprès de chaque fournisseur.

⁶ Les émissions de portée 3.11 ne sont pas incluses dans nos cibles fondées sur la science et demeurent en grande partie hors du contrôle de Gap Inc.

⁷ L'augmentation des émissions de portée 3.3 de 2023 et 2024 résulte d'une mise à jour de la méthodologie des facteurs d'émission.

⁸ L'augmentation des émissions de portée 3.4 et 3.9 de 2023 et 2024 s'explique principalement par une amélioration de l'exhaustivité et de la précision des données.

⁹ L'augmentation des émissions de portée 3.5 de 2024 à 2025 est attribuable à la mise à jour des facteurs d'émission, adoptés à partir des modèles américains d'entrées-sorties intégrant des données environnementales (USEEIO) développés par Cornerstone.

²³ Les intégrations se distinguent des compensations par le fait qu'elles représentent des réductions d'émissions réalisées au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'acheteur(-euse).

²⁴ Conformément au protocole sur les gaz à effet de serre, les crédits achetés auprès de l'USCTP ne sont pas inclus dans notre comptabilisation carbone et seront divulgués séparément.

Gestion des ressources hydriques

Nous investissons dans les ressources en eau et réduisons la consommation d’eau douce grâce à des processus de fabrication plus efficaces, afin de renforcer la résilience de notre entreprise et de notre chaîne d’approvisionnement, et de soutenir les personnes qui confectionnent nos vêtements.

OBJECTIFS D’ICI 2030	PROGRÈS
Permettre à 5 millions de personnes touchées par l’industrie du vêtement d’améliorer leur accès équitable à une source d’eau potable et à des installations d’assainissement	2,8 millions de personnes touchées depuis 2017
Réduire la consommation d’eau et la restituer à la nature par une quantité équivalente au volume d’eau utilisé dans la fabrication des vêtements et dans les installations exploitées par notre entreprise	39 % du volume total des prélèvements d’eau douce ont été restitués à la nature
ENGAGEMENTS DU CEO WATER MANDATE D’ICI 2050	PROGRÈS
Réaliser un effet positif en matière d’eau dans les régions soumises à des stress hydriques	Élaborer des feuilles de route et déployer des initiatives concrètes pour faire progresser nos objectifs intermédiaires de 2030
Soutenir une chaîne d’approvisionnement résiliente en matière d’eau	



Pour la deuxième fois consécutive, Gap Inc. a été nommée première entreprise de vêtements par le point de référence Valuing Water Finance Initiative de Ceres.

NOTRE APPROCHE

Chez Gap Inc., nous considérons que l’accès à l’eau est un droit humain et reconnaissons que la gestion responsable de l’eau peut atténuer les impacts négatifs sur nos activités commerciales et ceux que celles-ci génèrent. Le stress hydrique²⁵ est aigu dans de nombreux pays où s’approvisionne l’industrie du vêtement, où les femmes doivent composer avec des obstacles disproportionnés pour accéder à de l’eau potable et à des services d’assainissement et d’hygiène.

Notre approche en trois volets s’appuie sur les évaluations des risques et l’engagement des parties prenantes, en donnant la priorité aux régions critiques pour l’entreprise dans les bassins en situation de stress hydrique sévère.²⁶

En savoir plus : [Gestion des risques](#)

Réduction : Nous aidons les fournisseurs ayant une forte consommation d’eau dans des régions où la pénurie d’eau est moyenne à élevée à²⁷ établir des objectifs contextuels basés sur les conditions locales de l’eau. Ensemble, nous réduisons les prélèvements d’eau douce en mettant en œuvre des technologies qui améliorent l’efficacité et augmentent la réutilisation et le recyclage de l’eau.

Réapprovisionnement : Nous investissons dans des projets d’infrastructure et de nature qui réapprovisionnent les écosystèmes en eau et améliorent les ressources en eau douce afin de soutenir une chaîne d’approvisionnement résiliente.

L’accès : Nous améliorerons l’accès équitable à une eau propre et aux services d’assainissement dans les localités touchées par notre industrie.

Nous surveillons la conformité des fournisseurs à notre [Code de conduite des fournisseurs \(COVC\) \(en anglais\)](#) et aux normes environnementales, ce qui exige que les besoins essentiels en matière d’eau, d’assainissement et d’hygiène des ouvrier(-ère)s de la confection soient satisfaits. Promouvoir la santé et l’hygiène contribue à renforcer Gap Inc., les fournisseurs, ainsi que les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

En savoir plus : [Conformité des fournisseurs](#)

²⁵ Agence européenne pour l’environnement : Le stress hydrique survient lorsque la demande en eau dépasse la quantité disponible pendant une certaine période ou lorsque la mauvaise qualité de l’eau en restreint l’utilisation.
²⁶ Bassin : Région géographique dans laquelle l’eau est captée, que l’eau traverse et de laquelle elle est finalement rejetée, ou zone d’où une installation prélève de l’eau ou dans laquelle elle rejette des effluents.
²⁷ La rareté de l’eau est définie à l’aide du Water Risk Filter (filtre des risques liés à l’eau) accessible au public et fondé sur la science, développé par le World Wildlife Fund. Nous évaluons nos fabricants de niveaux 1 et 2 comme présentant des risques « moyens à élevés » en nous appuyant sur les seuils de l’indicateur de disponibilité de l’eau.

Gestion des ressources hydriques

Suite

PROGRÈS EN 2025

En avril 2025, Gap Inc. a collaboré avec Water.org pour lancer le projet Common Ground (CGP), un rassemblement de marques emblématiques. Le CGP recherche des moyens innovants pour les marques de diriger avec détermination, en tirant parti de leur pertinence culturelle, de leur créativité et de leur marketing pour soutenir la lutte contre la crise mondiale de l'eau.

De leur travail est née la campagne mondiale [Get Blue™](#). [Get Blue \(en anglais seulement\)](#) permettra de sensibiliser le public et d'amasser des fonds pour la mission de Water.org, qui vise à aider les familles et les communautés dans le besoin partout dans le monde, tout en faisant progresser l'objectif de Gap Inc. qui est d'atteindre 5 millions de personnes d'ici 2030.

RÉDUCTION

Nous avons mis en place des mesures visant à réduire la consommation d'eau douce et à recycler l'eau dans les installations de nos principaux fournisseurs situées dans des régions confrontées à un stress hydrique.



Partenariat Arvind Water : Le partenariat conclu entre Gap Inc. et son fournisseur Arvind Limited (basé en Inde) dans le domaine du traitement des eaux usées permet d'éviter l'utilisation chaque année plus d'un milliard de litres d'eau douce, remplacé par des eaux usées recyclées.

Depuis le lancement du Centre d'action mondial pour l'innovation en eau (GWICA) avec Arvind en 2024, nous avons testé des technologies liées aux infrastructures et formé les fournisseurs en matière de traitement, de réutilisation et de recyclage des eaux usées.

Washwell : Depuis 2016, nous effectuons la promotion de notre programme Washwell. En 2025, nous avons jeté les bases nécessaires pour faire évoluer Washwell afin qu'il se concentre sur le recyclage de l'eau dans les installations de niveau 2 (plus précisément dans les filatures), où se consomme la majeure partie de l'eau de fabrication. En 2025, 28 % des vêtements de Gap Inc. répondaient aux normes Washwell avec des tissus fabriqués par des installations utilisant au moins 25 % d'eau grise (eau recyclée ou réutilisée).

RÉAPPROVISIONNEMENT

Nous avons lancé plusieurs projets de réapprovisionnement en eau pour soutenir notre engagement de 2030.

- FIDO Tech à Bangalore, en Inde* : En 2025, près de 10 milliards de litres d'eau ont été restitués à la nature grâce à la réparation des fuites dans les canalisations, en partenariat avec FIDO Tech et le Bangalore Water Supply and Sewage Board. Le projet détecte des fuites grâce à l'IA sur 350 kilomètres de canalisations d'eau.

- Parmarth Samaj Sevi Sansthan (PSSS) dans le bassin de la rivière Yamuna, Inde* : En 2025, le projet a commencé la construction d'un système de recharge des eaux souterraines, la mise en œuvre de solutions de restauration des bassins versants et la formation technique des agriculteur(-rice)s locaux(-ales) à la gestion de l'eau.
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) dans le bassin de la rivière Porali, au Pakistan* : En 2025, ce projet a été lancé pour construire des systèmes de stockage des eaux de pluie, réhabiliter les infrastructures locales d'eau et établir des conseils locaux de gouvernance de l'eau au Pakistan.
- Trout Unlimited dans le bassin de la rivière Kern, en Californie* : Aux États-Unis, nous nous sommes joints à la California Water Resilience Initiative et à Trout Unlimited pour restaurer les prairies du plateau de Kern, et améliorer et stabiliser la disponibilité de l'eau dans la vallée centrale de la Californie.

CONSOMMATION ET RÉAPPROVISIONNEMENT D’EAU			
LITRES D’EAU (en millions)	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024	EXERCICE 2025
Prélèvement d’eau douce exploité par l’entreprise	895	767	896
Prélèvement d’eau dans la chaîne d’approvisionnement ¹	37 800 ²	46 800 ²	41 600
Pourcentage d’utilisation d’eau grise (recyclée et réutilisée)	25 %	28 %	29 %
Pourcentage de prélèvement d’eau douce	75 %	72 %	71 %
Eau restituée à la nature	1 200	1 100	11 400 ³
Pourcentage réapprovisionné à partir des prélèvements d’eau douce	4 %	—	—
¹ Notre méthodologie de comptabilisation de l'utilisation de l'eau a été mise à jour à l'aide des données de l'indice Higg FEM provenant des fournisseurs de niveaux 1 et 2 afin de distinguer l'utilisation de l'eau douce de l'eau grise (recyclée et réutilisée). Les données manquantes ont été estimées à partir des moyennes nationales et par catégorie. Cela reflète les pratiques exemplaires visant à recenser nos dépendances et les impacts de la consommation d'eau sur les écosystèmes d'eau douce.			
² Les données sur le prélèvement d'eau de la chaîne d'approvisionnement pour les exercices 2023 et 2024 ont été reformulées pour refléter l'amélioration de la méthodologie, et les données de l'exercice 2025 reflètent une couverture accrue des réponses des fournisseurs de niveau 1 et 2 à l'indice Higg FEM.			
³ L'augmentation du réapprovisionnement en eau au cours de l'exercice 2025 reflète les bénéfices en termes de volume d'eau attribués à l'augmentation des investissements de Gap Inc. dans des projets de réapprovisionnement basés sur la nature et les infrastructures.			

ACCÈS

Depuis 2017, nous avons fourni un accès amélioré à l'eau potable et à des services d'assainissement et d'hygiène à plus de 2,8 millions de personnes, nous rapprochant ainsi de notre objectif de 5 millions d'ici 2030.

La collaboration Women + Water : Ce partenariat²⁸ offre aux communautés en situation de stress hydrique en Inde un accès à de l'eau potable et à des services d'assainissement et d'hygiène en aidant les responsables communautaires locaux, en particulier les femmes, à investir dans les systèmes d'infrastructure d'approvisionnement en eau, à promouvoir des campagnes d'assainissement et à développer les systèmes de traitement de l'eau.

En 2025, le programme s'est étendu au Gange, s'appuyant sur la dynamique générée par les travaux menés dans les bassins versants du Godavari et du Krishna.

WaterEquity : Depuis 2023, nous investissons dans le Global Access Fund IV de WaterEquity, un fonds de 150 millions de dollars axé sur le renforcement des programmes de microcrédit des institutions financières locales, et dans le Water and Climate Resilience Fund, un fonds de 100 millions de dollars destiné à des solutions innovantes en matière d'eau.²⁹

En 2025, le Water and Climate Resilience Fund a investi dans SunCulture pour développer des pompes à énergie solaire, offrant une alternative abordable aux pompes à eau au diesel et manuelles, ainsi qu'à Organica Water pour étendre les systèmes biologiques décentralisés de traitement des eaux usées en Asie du Sud et du Sud-Est.

²⁸ Le projet Women + Water Collaborative a été développé en partenariat avec la Water Resilience Coalition (WRC), WaterAid, Cargill et GSK. En 2025, la collaboration a accueilli Cummins, Google et la BESTSELLER Foundation comme nouveaux partenaires stratégiques, rejoignant Levi Strauss & Co., The Coca-Cola Foundation, Veralto et ClearBridge.

²⁹ [Pacte mondial des Nations Unies \(en anglais seulement\)](#)

Produits

Nous alignons la conception des produits et le choix des matières premières sur nos stratégies en matière de climat, de gestion de l’eau et de circularité, tout en accordant la priorité à la qualité et à la sécurité des produits.

OBJECTIFS D’ICI 2025	PROGRÈS
S’approvisionner en coton issu à 100 % de sources durables	Atteint à 100 %
Utiliser au moins 45 % de polyester provenant de sources recyclées	Atteint à 65 %

NOTRE APPROCHE

MATIÈRES PREMIÈRES ET ALLÉGATIONS

La production et la transformation des matières premières ont un impact sur le climat, l’eau et la nature. Nous travaillons en partenariat avec nos fournisseurs pour utiliser des matériaux plus durables, ce qui contribue à la réalisation de nos objectifs en matière de climat et d’eau, et s’inscrit dans le cadre du Pacte de la mode et la Charte de l’industrie de la mode pour l’action climatique de la CCNUCC.

Matières premières : Nous collaborons avec nos fournisseurs pour sélectionner les fibres les plus adaptées, évaluer les normes de certification et utiliser des outils tels que le Higg Materials Sustainability Index (MSI) de Cascale et la matrice des fibres et des matériaux de Textile Exchange afin d’évaluer l’impact environnemental des matériaux, l’utilisation des ressources et les conditions de production.

En ce qui concerne nos fibres les plus utilisées, soit le coton et le polyester, nous privilégions l’approvisionnement en coton provenant de sources plus durables³⁰ et l’augmentation de la part de polyester issu de sources recyclées.

Allégations : Nous régissons le [marketing de la durabilité des produits](#) grâce à une formation interne et des outils qui permettent de maintenir des allégations exactes et justifiées. Depuis 2023, nous obtenons la certification de la marque en conformité avec les normes Textile Exchange.

TRAÇABILITÉ

Nous visons à élargir et à renforcer la traçabilité pour mieux atténuer les risques et relier les décisions d’approvisionnement aux impacts environnementaux. Nous avons conclu un partenariat avec TextileGenesis™ depuis 2022 et avons participé au panel de traçabilité Better Cotton de 2021 à 2024.

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

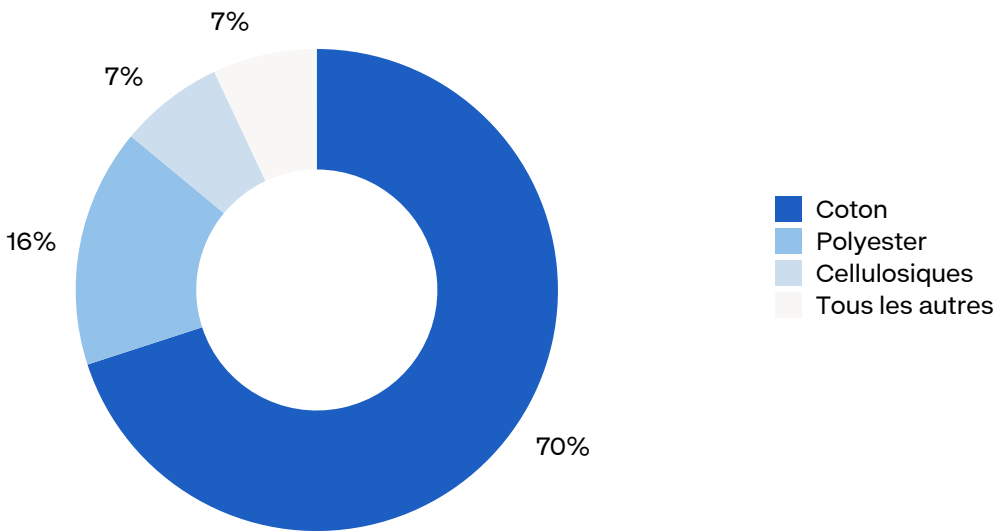
Une gestion rigoureuse des substances chimiques utilisées dans la fabrication des produits est indispensable pour préserver la santé de notre clientèle, de nos fournisseurs et de notre personnel ainsi que pour protéger l’environnement.

Nous visons à éviter et à éliminer les produits chimiques préoccupants au profit de produits chimiques plus appropriés (comme nous l’avons fait avec l’élimination progressive des finis à base de PFAS en 2023), à faire respecter les restrictions chimiques par l’entremise de tests effectués par des tiers et à traiter les non-conformités.³¹ Gap Inc. est un membre actif du groupe AFIRM.

Gestion des intrants : Le choix de produits chimiques et de matériaux de meilleure qualité permet de réduire l’utilisation et le rejet de produits chimiques dangereux. Nous attendons des fournisseurs qu’ils adhèrent à la liste de substances réglementées durant la production (MRSL) de la fondation Zéro rejet de produits chimiques (ZHDC).

Gestion des processus : Il est essentiel d’adhérer aux pratiques exemplaires de gestion des produits chimiques durant la production pour réduire les risques à la fois pour l’humain et pour l’environnement. Nous exigeons que nos fournisseurs se conforment à

Consommation de fibres de Gap Inc. en 2025



Ces données correspondent à la consommation de fibres estimée au stade des matières premières pour les tissus de base utilisés dans les produits de la collection Printemps 2025 – Fêtes 2025 de Gap Inc. Les données sur les fibres de Gap Inc. sont dérivées d’une base calendaire saisonnière à partir des données sur les matériaux des bons de commande pour toutes les marques, à l’exception des produits Banana Republic pour la maison. Nous avons un droit de regard limité sur les articles sous licence et les accessoires de tiers fournisseurs, mais nous améliorons constamment nos relations en la matière.

notre [Code de conduite des fournisseurs \(COVC\)](#) et évaluons la performance en matière de gestion des produits chimiques par l’intermédiaire de l’indice Higg FEM.

Gestion des résultats : La production industrielle comprend les produits finis et les eaux usées. Nous nous attendons à ce que les produits finis soient conformes à la liste des substances réglementées (RSL) du groupe AFIRM et qu’ils fassent l’objet de tests effectués par des tiers. Nous attendons de nos fournisseurs qu’ils se conforment aux directives sur les eaux usées de ZDHC, que nous mettons en œuvre dans le cadre de notre programme de qualité de l’eau. Le programme de qualité de l’eau exige l’analyse des eaux usées et la soumission de listes de produits chimiques (CIL), et aide les fournisseurs à enquêter sur les non-conformités et à les résoudre.

MICROFIBRES

Les fibres et les textiles peuvent se fragmenter pendant la production et l’utilisation, ce qui contribue à la libération de microfibres dans l’environnement.

En tant que membre du Microfibre Consortium (TMC) depuis 2020, Gap Inc. collabore avec des groupes de l’industrie et soutient des recherches essentielles pour lutter contre les émissions de microfibres de l’industrie du vêtement. Nous effectuons des tests de tissus conformément aux directives du TMC afin de contribuer à la base de connaissances du TMC sur les taux de perte de débouillage. En mettant en œuvre les directives sur les eaux usées de ZDHC en collaboration avec nos fournisseurs, nous aidons à contrôler le rejet de microfibres dans les eaux usées issues de la fabrication en limitant le nombre total de solides suspendus (TSS), dont une partie sont des fragments de fibres.

³⁰ Défini comme Better Cotton (autrefois BCI), coton de culture américaine vérifié (USCTP), biologique, en transition (vers le biologique vérifié), recyclé ou produit par l’agriculture régénératrice.
³¹ Malgré des protocoles de contrôle rigoureux, certains produits peuvent contenir des traces involontaires de substances chimiques en raison de facteurs externes, tels que la pollution ou l’usage de matières recyclées.

Produits

Suite

PROGRÈS EN 2025

MATIÈRES PREMIÈRES ET ALLÉGATIONS

Coton : En 2025, nous avons atteint notre objectif de nous approvisionner à 100 % en coton de sources plus durables, notamment dans le cadre du programme Better Cotton Initiative (BCI), en coton recyclé, biologique ou en transition vers l'agriculture biologique, cultivé par l'agriculture régénératrice et traçable aux États-Unis (USCTP). Nous avons également annoncé notre ambition de doubler notre approvisionnement en coton cultivé aux États-Unis en 2026, que nous suivons par l'entremise de TextileGenesis™, conformément aux processus de l'USCTP.

En 2025, Gap Inc. s’est jointe au conseil de BCI pour un mandat de trois ans. Gap Inc. est membre dévoué de BCI depuis 2016 et siège au conseil d’administration de l’USCTP depuis 2024.

« *La relation de plus d’une décennie entre Gap Inc. et la Better Cotton Initiative a démontré ce que la collaboration peut accomplir. Nous avons hâte de contribuer à façonner le prochain chapitre, caractérisé par une traçabilité accrue et des communautés cotonnières plus résilientes.* »

– Responsable de la durabilité mondiale chez Gap Inc.

Polyester : Nous avons dépassé notre objectif de nous approvisionner à 45 % en polyester de sources recyclées, conformément au défi du polyester recyclé lancé par Textile Exchange en 2025. En 2025, 65 % du polyester de nos produits provenait de sources recyclées.

Nous avons également signé une lettre d’intention exprimant notre ambition d’utiliser les puces de polyester recyclé de [Syre](#) de textile-à-textile pour l’ensemble des marques de Gap Inc. Athleta continue de travailler à la commercialisation du polyester recyclé textile-à-textile cycora® d’[Ambercycle](#).

Outre le coton et le polyester, nos marques s’appuient sur des certifications et des programmes solides pour s’approvisionner en fibres de choix, notamment :

- Lin conforme aux normes de la certification European Flax™.
- Cachemire certifié conforme à la norme Good Cashmere®.
- Fibres cellulosiques artificielles à faible impact environnemental, dont Lenzing™ Tencel™ et EcoVero™ et Livaeco™ de Birla Cellulose. (Par exemple, Athleta a maintenu une proportion de 100 % de fibres cellulosiques artificielles à faible impact environnemental³² dans l’ensemble de sa gamme de produits.)
- Laine respectant la norme Responsible Wool Standard.

TRAÇABILITÉ

Nous avons poursuivi l’intégration de fournisseurs à la plateforme de traçabilité des produits sur la chaîne de blocs TextileGenesis™, augmentant ainsi le nombre de fibres de choix et de commandes faisant l’objet d’un suivi. Depuis le début de notre partenariat, nous avons tracé les fibres de choix de plus de 290 millions de vêtements et, pour l’année civile 2025, nous en avons tracé 165 millions.

GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

En 2025, toutes les installations stratégiques de niveau 1 et de niveau 2 recourant à des procédés par voie humide et/ou à des produits chimiques dans leur production (plus de 300 installations) ont participé au programme de qualité de l’eau.

Plus de 400 installations de niveau 1 et 2 ont reçu une formation sur la gestion des produits chimiques et l’indice Higg FEM.

NATURE ET BIODIVERSITÉ

Nous reconnaissons notre dépendance à la nature et notre partenariat avec celle-ci, en tant que système complexe ayant une incidence sur le climat, l’eau, la biodiversité et les communautés locales.

Dans les premières étapes de notre approche vis-à-vis de la nature, nous nous appuyons sur le cadre d’action AR3T du Science Based Targets Network et nous identifions des zones écologiques sensibles dans notre chaîne d’approvisionnement qui offrent des possibilités de restauration et de régénération des écosystèmes.

En 2025, nous avons poursuivi notre partenariat avec Conservation International afin de déterminer dans quelle mesure nos sources d’approvisionnement en matières premières se recoupent avec les zones de conservation hautement prioritaires et les risques majeurs pour la nature. Ce travail s’appuie sur notre évaluation précédente de l’utilisation des terres réalisée avec Conservation International. Les résultats serviront de base à notre stratégie en faveur de la nature.

Nous nous efforçons de renforcer nos [politiques existantes relatives aux matières d’origine animale et aux tissus dérivés du bois](#) afin de faire face aux risques pour la nature.



³² Athleta privilégie des fibres cellulosiques artificielles à faible impact environnemental, telles que la rayonne Lenzing™ EcoVero™, le lyocell ou le modal Tencel™, et le cupro.

Déchets et circularité

Nous prenons en compte le cycle de vie complet de nos vêtements et œuvrons à la mise en place d’un modèle d’affaires davantage circulaire, tout en réduisant au minimum les déchets liés aux emballages et à nos activités directes.

PROGRÈS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS ET PERFECTIONNEMENT

Nos objectifs visant à éliminer les plastiques inutiles ou problématiques dans les emballages et à ce qu’au moins la moitié des emballages en plastique soient composés à 100 % de matières recyclées font partie de notre engagement envers le Pacte de la mode. En 2025, le Pacte de la mode a abandonné ces objectifs. Dans le cadre de cette transition, nous adaptons notre stratégie pour accorder la priorité à la conformité aux réglementations sur l'emballage et la responsabilité élargie des producteurs (EPR) en tant que moteur clé de notre progression.

NOTRE APPROCHE

DÉCHETS

Notre objectif est de lutter contre les déchets d’emballages plastiques inutiles et problématiques selon une stratégie en trois volets³³ :

- Éliminer les emballages en plastique et les remplacer par d’autres options sans plastique. Nous nous concentrons sur les cintres, les sacs d’achats, les pochettes d’expédition en polyester (sacs en plastique) et les enveloppes d’expédition des commandes, qui représentent la majorité de nos emballages.
- Détourner les plastiques des sites d’enfouissement par l’entremise du recyclage lorsque possible.
- Remplacer les matières plastiques nécessaires par des matières non vierges.

CIRCULARITÉ

Bien que la majorité des textiles soient encore produits selon un modèle linéaire, notre industrie a l’occasion d’élargir sa part de marché et de diminuer son impact environnemental grâce à l’innovation circulaire. Nous mettons en œuvre les principes clés de la circularité dans l’ensemble de nos activités.

Conception pour la circularité : Prioriser la longévité, la réutilisation et la recyclabilité des produits, tout en renforçant le contrôle de la qualité pour prolonger la durée de vie des vêtements.

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

Récupération avancée des ressources : Soutenir les systèmes de récolte, de tri et de recyclage, les textiles usagés dans de nouveaux matériaux pour l’industrie de la mode.

Modèles commerciaux circulaires : Explorer de nouvelles propositions de valeur pour notre clientèle, tout en améliorant la précision des prévisions et l’efficacité de la gestion des stocks.

PROGRÈS EN 2025

DÉCHETS

Emballage : Dans l’ensemble de nos marques, nous avons conservé une teneur de 100 % en matières recyclées dans les sacs et les enveloppes en plastique.

En 2025, plus de 100 000 livres de pellicule plastique spéciale ont été recyclés et détournés des sites d’enfouissement à notre centre de distribution de Gallatin, au Tennessee.

Textiles : En numérisant notre processus de développement des produits, nous avons réduit le besoin d’échantillons physiques. Cela réduit la consommation de matières premières et les émissions provenant de la production et des expéditions. Les connaissances tirées de cette approche nous aident à prévoir la demande et à gérer les stocks avec plus de précision, ce qui réduit la surproduction et le gaspillage textile.



CIRCULARITÉ

Modèles commerciaux circulaires : Nous nous associons à ThredUp® pour encourager la clientèle à envoyer ses vêtements légèrement usagés à revendre dans des trousse de reprise de vêtements en échange de crédits d’achat pour nos marques participantes.

En 2025, les trousse de reprise de vêtements ont détourné plus de 700 000 vêtements (environ le même nombre de livres) des sites d’enfouissement. Les programmes d’Athleta, de Banana Republic et de Gap ont contribué respectivement à 78 %, 14 % et 8 % des articles détournés.

De plus, Athleta a vendu plus de 9 000 articles de marque sur son site Preloved hébergé par ThredUp®, pour un total de plus de 40 000 articles depuis son lancement en 2022.

En 2025, la marque Gap a lancé sa troisième collection [GapVintage \(en anglais\)](#) en collaboration avec Sean Wotherspoon, comprenant 148 modèles de nos archives. Cette collection récupère des vêtements déjà

Réduire les déchets à notre siège social de San Francisco

- Environ 7 000 livres de déchets électroniques ont été détournées des sites d’enfouissement en partenariat avec Tech Exchange, un organisme sans but lucratif de la baie de San Francisco qui fournit du matériel technologique remis à neuf aux familles et autres organismes à but non lucratif dans le besoin. Près de 900 appareils électroniques (ordinateurs portables, ordinateurs de bureau et moniteurs) ont été donnés ou recyclés conformément à la politique de zéro déchet vers le site d’enfouissement de Tech Exchange.
- Plus de 3 000 livres de nourriture ont été détournées des sites d’enfouissement et données à des organismes de bienfaisance locaux, permettant ainsi d’offrir environ 3 000 repas et reflétant notre engagement envers la communauté de San Francisco.

En savoir plus : [Engagement communautaire](#)

portés et prolonge leur durée de vie grâce à leur revente. Banana Republic a également lancé [Abandoned Republic \(en anglais\)](#), une collection en série limitée sélectionnée par Marcus Allen, qui comprend 70 articles rétro des années 70, 80 et 90.

Conception pour la circularité : En 2025, nous avons rejoint l’initiative Durability Accelerator Initiative créée par The Waste and Resources Action Programme (WRAP), une organisation non gouvernementale britannique, afin de mieux comprendre les normes de durabilité des vêtements. Nous commencerons à tester la durabilité des vêtements en 2026 pour comprendre comment nous pouvons améliorer la longévité de notre sélection.

Nous avons également apporté un soutien financier à Accelerating Circularity, au Fonds mondial pour la nature (WWF) et à Business for Social Responsibility (BSR) pour étudier et cartographier les flux mondiaux de matériaux d’occasion afin de comprendre les possibilités de revente et de recyclage post-consommation.

³³ Conformément à notre engagement envers le pilier relatif aux océans du Fashion Pact, nous adoptons la définition du plastique inutile et problématique de la Fondation Ellen MacArthur, qui se base sur cinq critères. Tous nos emballages sont catégorisés comme nécessaires, inutiles, problématiques ou non problématiques. Selon leur catégorie, ils seront destinés à l’élimination, à la valorisation ou à la conversion.

Aspects sociaux

Première entreprise Fortune 500 à avoir publié des données sur l'équité salariale, Gap Inc. a depuis élargi ses programmes visant à promouvoir l'équité salariale et le perfectionnement de la main-d'œuvre du secteur de la confection dans le monde entier. Nous nous engageons à créer des possibilités pour les gens ainsi que pour les communautés où nous menons nos activités et à bâtir une culture d'inclusion qui favorise l'épanouissement de notre personnel et de notre clientèle.

Droits de la personne

Programmes de renforcement des capacités

Programmes d'aide à l'emploi

Inclusion et appartenance

Gestion du capital humain

Engagement communautaire

Droits de la personne

La promotion des droits de la personne constitue un pilier essentiel de notre manière d’opérer et constitue le fondement de tous nos programmes sociaux. Dans l’ensemble de nos activités directes et de notre chaîne d’approvisionnement, nous impliquons continuellement les parties prenantes et faisons preuve de diligence raisonnable.

NOTRE APPROCHE

Nous favorisons des environnements de travail sécuritaires et enrichissants qui soutiennent le bien-être des employé(e)s et encouragent leur développement personnel et professionnel, contribuant ainsi à améliorer le recrutement, la rétention de personnel et la productivité. Nos stratégies et nos politiques visent à créer un environnement plus sûr et plus équitable pour les travailleur(-euse)s à chaque étape de notre chaîne de valeur, en veillant à prévenir le travail forcé, le travail des enfants et toute forme de discrimination. Nous appliquons une politique stricte contre les représailles et ne tolérons aucune forme de menace ou d'intimidation visant les défenseur(-euse)s des droits de la personne.

OPÉRATIONS DIRECTES

Dans le cadre de nos opérations directes, notre [Code de conduite \(en anglais\)](#) constitue le fondement de notre engagement en matière de conformité de l’entreprise. Notre [service confidentiel d’assistance du code de conduite, ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 \(en anglais\)](#), est géré par un fournisseur tiers indépendant et est accessible à toute personne qui fait affaire avec Gap Inc. ou qui est concernée par l’entreprise. Tous les signalements d’infractions présumées au Code de conduite ou aux droits de la personne sont protégés par l’application stricte de la politique de la tolérance zéro de l’entreprise en matière de représailles. Nous veillons [à la santé et à la sécurité](#) de notre personnel grâce à des programmes de formation continue et à des vérifications de sécurité régulières, effectuées en interne et par des tiers, dans nos magasins et nos centres de distribution.

CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT

Au sein de notre chaîne d’approvisionnement, notre engagement envers les droits de la personne et le dialogue social repose sur deux outils essentiels : notre [politique en matière de droits de la personne \(en anglais\)](#) et notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Notre Code de conduite des fournisseurs est disponible en [24 langues](#) et est appliqué par l’entremise de notre programme [de conformité des fournisseurs](#). Ces politiques sont conformes aux lois du travail locales où nous exerçons nos activités et reposent sur des cadres qui comprennent :

- Déclaration universelle des droits de l’homme (DUDH)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne
- Pacte mondial des Nations Unies (PMNU)
- Directives de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales
- Conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail (OIT)

DILIGENCE RAISONNABLE ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES

Notre processus de diligence raisonnable comprend l’évaluation régulière de nos politiques, en tenant compte des suggestions des parties prenantes et de l’évolution de la réglementation.

Notre équipe des droits de la personne rencontre régulièrement les parties prenantes, tandis que notre équipe de [conformité des fournisseurs](#) recueille des informations pour mieux comprendre les pratiques et les conditions de travail des fournisseurs. Nous évaluons nos fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2, et échangeons avec les fournisseurs de niveau 1 par l’entremise d’évaluations, de formations et de sondages, avec les commentaires des membres du personnel et de leurs représentant(e)s. Une des méthodes d’engagement consiste à inviter les fournisseurs de niveau 1 à répondre à l’enquête Better Buying.

En savoir plus : [Engagement des parties prenantes](#)

PROGRÈS EN 2025

POLITIQUES

En 2025, nous avons évalué et mis à jour notre Code de conduite des fournisseurs afin d’assurer sa conformité continue avec les normes internationales en constante évolution, les nouvelles réglementations et notre industrie. À la suite de l’atteinte de notre objectif public visant à étendre notre programme de prévention et d’intervention contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre à 100 % des installations de niveau 1, nous avons intégré les exigences du programme de base dans le Code de conduite des fournisseurs révisé afin de renforcer la responsabilisation. En 2026, le Code de conduite des fournisseurs révisé sera publié et les fournisseurs seront tenus de respecter ces normes.

PARTENARIATS

En 2023, Gap Inc. a rejoint l’International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry et participe à son programme au Pakistan. À la fin de 2025, 100 % de nos fournisseurs de niveau 1 au Pakistan ont été intégrés et ont fait l’objet d’inspection dans le cadre de l’accord du Pakistan. Ces progrès s’inscrivent dans le prolongement des efforts que nous déployons depuis longtemps pour améliorer la sécurité des travailleur(-euse)s au Bangladesh, par l’entremise de Nirapon, ainsi qu’au Cambodge, en Inde, en Indonésie et au Vietnam, dans le cadre de l’initiative Life and Building Safety (LABS).



L’année 2025 a marqué la fin de l’Accord de Dindigul, un accord de trois ans conclu entre des marques, des fournisseurs et des organisations syndicales afin de lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre au sein de l’usine Natchi Apparel, située dans l’État du Tamil Nadu, en Inde. En novembre, l’Institut mondial du travail de l’Université Cornell a publié une [évaluation finale \(en anglais\)](#) indépendante, indiquant que l’accord renforçait la sensibilisation des travailleur(-euse)s aux violences et au harcèlement fondés sur le genre, augmentait la confiance dans l’utilisation des mécanismes de règlement des griefs et permettait une résolution plus rapide et efficace des problèmes liés aux violences et au harcèlement fondés sur le genre. En nous appuyant sur ces résultats, nous nous associons à RISE (Reimagining Industry to Support Equality) pour développer des approches sectorielles plus efficaces.

En 2024, nous avons rejoint Harvesting the Future – Cotton in India, un projet multipartite mené par la [Fair Labor Association \(FLA\) \(en anglais\)](#) qui vise à améliorer les conditions pour les producteurs de coton, les récolteurs et leurs familles dans plus de 30 villages du Madhya Pradesh, l’un des plus grands États

Nos principaux enjeux en matière de droits de la personne

Nous définissons nos principales zones d’intervention, l’Asie du Sud, de l’Est et du Sud-Est, l’Amérique centrale et le Moyen-Orient, en fonction des origines de nos produits et matériaux, ainsi que des risques liés aux aspects suivants :

- Travail des enfants et des jeunes
- Discrimination et harcèlement, violence et harcèlement fondés sur le genre, égalité entre les genres et inclusion
- Travailleur(-euse)s étranger(-ère)s sous contrat et recrutement responsable
- Liberté d’association
- Mécanismes de règlement des griefs
- Trafic d’êtres humains et travail forcé
- Traitement sans cruauté
- Santé et sécurité au travail (y compris la sécurité concernant les incendies, les bâtiments et l’électricité)
- Contrats à court terme
- Sous-traitance non autorisée
- Salaires et avantages sociaux
- Heures de travail

En savoir plus : [Enjeux relatifs aux droits de la personne et à la main-d’œuvre](#) (en anglais seulement)

producteurs de coton en Inde. En 2025, Harvesting the Future a établi des partenariats avec les gouvernements locaux et offert des formations aux responsables communautaires, aux agriculteurs et à leurs familles sur les salaires, la santé et la sécurité au travail, les mécanismes de règlement des griefs, la protection de l’enfance, les pratiques de recrutement, et plus encore.



Photo par ©RISE

Les femmes sont la force motrice de notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Elles alimentent notre entreprise, dirigent la surface de production et renforcent les communautés où nous exerçons nos activités. C'est pourquoi nous investissons pour combler les lacunes en matière d'équité et élargir l'accès aux chances.

De l'Asie à l'Amérique centrale, les femmes de nos installations stratégiques développent leurs compétences, progressent dans des postes de direction et libèrent tout leur potentiel, ce qui stimule le progrès de notre entreprise, d'elles-mêmes et de leurs familles.

En Inde, Rachna occupe un nouveau poste de direction au sein du comité des plaintes internes de l'installation, et Irma a été promue superviseuse de ligne au Guatemala.

Lorsqu'on leur a demandé ce qui leur a permis d'atteindre ces jalons, les deux femmes ont mentionné le programme Reimagining Industry to Support Equality (RISE), une collaboration avec l'industrie conçue pour renforcer les compétences et la confiance en soi des femmes tout en incitant les hommes à collaborer à l'établissement de milieux de travail et de foyers plus équitables.

Après avoir participé au programme RISE, Chu Van Thiem, du Vietnam, a accru ses responsabilités domestiques et passe maintenant plus de temps avec ses enfants.

En 2025, nous avons franchi un jalon clé de notre engagement : 100 % de nos installations stratégiques de niveau 1 investissent dans RISE, chacune formant plus de la moitié de ses employées. Depuis 2007, les investissements de Gap Inc. dans l'équité entre les genres ont touché plus de 1,8 million de personnes.

Nous continuons d'investir dans l'expansion de RISE, en faisant participer davantage de marques, de fournisseurs et de travailleur(-euse)s, tout en trouvant de nouvelles façons d'approfondir et de maintenir l'impact à long terme.

« Le programme m'a aidée à améliorer mes compétences en communication et m'a donné la confiance nécessaire pour parler ouvertement avec mon superviseur et mes collègues. Peu à peu, j'ai commencé à exprimer mes pensées sans peur. Même chez moi, j'ai trouvé le courage de dire non, de demander de l'aide et de m'exprimer quand je me sentais vulnérable. RISE m'a aidée à devenir une version meilleure, plus forte et plus confiante de moi-même. »

– RACHNA | DIPLÔMÉE DU PROGRAMME RISE

Comblar les lacunes en matière d'équité

Programmes de renforcement des capacités

Nous visons à créer de meilleures conditions de travail pour le personnel de la chaîne d’approvisionnement, à protéger la sécurité et les droits des femmes, et à soutenir leur potentiel de leadership.

OBJECTIFS D’ICI 2025	PROGRÈS
100 % des installations stratégiques de niveau 1 ont investi dans la responsabilisation des femmes par le biais des programmes P.A.C.E./RISE	Atteint à 100 %
100 % du personnel travaillant dans les installations stratégiques de niveau 1 pourra faire entendre sa voix au sein des comités en milieu de travail	Atteint à 100 %
100 % des installations stratégiques de niveau 1 atteignent la parité hommes-femmes au niveau des superviseur(e)s	Atteint à 57 %
100 % des installations de niveau 1 disposent de systèmes de prévention et de gestion de l’intervention ainsi que de formations connexes relativement à la violence et au harcèlement fondés sur le genre	Atteint à 100 %

NOTRE APPROCHE

La majorité du personnel de la chaîne d’approvisionnement mondiale de l’industrie du vêtement sont des femmes qui se heurtent souvent à des obstacles systémiques. Depuis plus de 15 ans, Gap Inc. réalise des investissements de premier plan dans l’industrie pour combler les lacunes en matière d’équité, en commençant par les travailleur(-euse)s directement touché(e)s par sa propre chaîne d’approvisionnement.

En partenariat avec des fournisseurs, des collègues, des initiatives industrielles, des ONG et le programme Better Work de l’OIT et de la SFI, nous mettons en œuvre les programmes de renforcement des capacités suivants avec des installations de niveau 1 produisant des vêtements pour Gap Inc. à l’extérieur des États-Unis. Ces programmes adoptent une approche globale (voir la figure à droite) pour soutenir la voix des travailleur(-euse)s,

leur sécurité et les possibilités, favorisant ainsi des milieux de travail plus productifs et équitables.

- Fondation RISE (Reimagining Industry to Support Equality)
- Programme de collaboration en milieu de travail (WCP)
- Formation aux compétences de supervision (SST)
- Prévention et intervention en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre
- Païement numérique des salaires

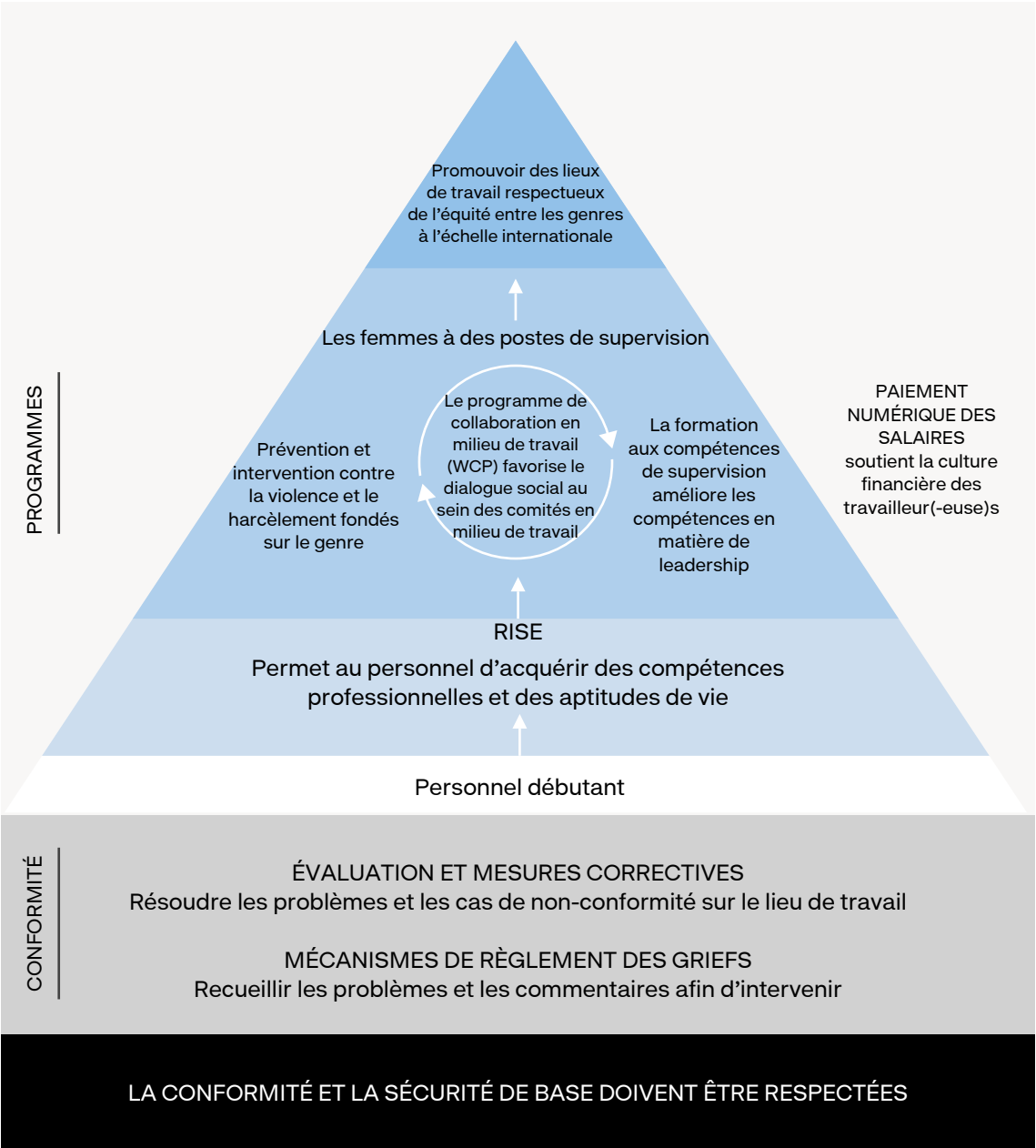
PROGRÈS EN 2025

Cette année, nous avons atteint trois des quatre objectifs que nous nous sommes fixés en 2021 pour améliorer l’accès à nos programmes de renforcement des capacités qui favorisent la responsabilisation des femmes dans notre chaîne d’approvisionnement mondiale.

En 2025, nous avons travaillé avec le Global Worker Dialogue (GWD) pour évaluer l’efficacité de nos programmes grâce à un engagement direct et indépendant avec les travailleur(-euse)s de la chaîne d’approvisionnement. Les recherches de GWD ont montré que nos programmes contribuent de manière significative à la responsabilisation et à l’avancement des travailleuses.

En 2026, nous piloterons un nouveau programme avec RISE qui s’appuiera sur les résultats de GWD et d’autres initiatives de l’industrie — y compris l’Accord de Dindigul pour mettre fin à la violence basée sur le genre — dans le but d’accroître l’alignement de l’industrie et d’investir dans l’équité entre les genres.

Bien que nous n’ayons pas atteint notre objectif de parité hommes-femmes au niveau des superviseur(e)s, nous avons fait des progrès significatifs. En 2021, les femmes constituaient la grande majorité des travailleur(-euse)s à l’échelle mondiale, mais ne représentaient que 45 % des superviseur(e)s dans nos installations stratégiques de niveau 1. Cet écart était le plus important au Bangladesh, avec seulement 5 % de femmes superviseuses. Les femmes représentent maintenant 27 % des superviseuses au Bangladesh et 63 % dans nos installations stratégiques de niveau 1.



Programmes de renforcement des capacités

Suite

RISE

Fondée en 2023, [RISE](#) est une initiative multipartite qui vise à améliorer la vie des femmes travaillant dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. En tant que membre fondateur, Gap Inc. siège au comité directeur de RISE et contribue activement aux groupes de travail techniques. La fondation RISE élargit l’impact initié par le programme P.A.C.E. de Gap Inc. en offrant aux ouvrières du secteur de la confection une formation sur la communication, la résolution de problèmes, l’éducation financière, les droits et les responsabilités des travailleur(-euse)s, ainsi que la santé sexuelle et reproductive.

En 2025, 100 % des installations stratégiques de niveau 1 ont participé au programme RISE, formant plus de 113 000 travailleur(-euse)s.



En 2025, Gap Inc. s’est associée à DÖEN, un autre membre de la marque RISE, en s’approvisionnant pour l’intégralité de la collection Gap x DÖEN auprès des installations mettant en œuvre le programme RISE. Cette approche a favorisé la sensibilisation des consommateur(-rice)s, généré une couverture médiatique positive et incité les employé(e)s des magasins à s’engager en faveur de l’impact social.

Dans les installations de niveau 1, 70 % des femmes ont participé aux programmes RISE et P.A.C.E. Depuis 2007, les initiatives de Gap Inc. en faveur de l’équité entre les genres, notamment les programmes communautaires P.A.C.E., les programmes P.A.C.E. sur le lieu de travail et les fondations RISE ont touché plus de 1,8 million de personnes.

Nous continuons d’étendre les programmes RISE pour atteindre plus d’installations de production et d’employé(e)s, avec une participation incitative par l’entremise des cartes de résultats des fournisseurs de Gap Inc.

PROGRAMME DE COLLABORATION EN MILIEU DE TRAVAIL (WCP)

Depuis son lancement en 2016, le Programme de collaboration en milieu de travail (WCP) offre aux comités bipartites des formations ciblées sur la communication au travail, l’évaluation des risques, la résolution de problèmes, la santé et la sécurité, la dynamique de genre et les [conventions fondamentales de l’OIT \(en anglais\)](#). Les comités bipartites sont composés de représentant(e)s élu(e)s de la direction des installations et des chaînes de production. Les résultats des sondages menés auprès des participant(e)s indiquent que les comités bipartites aident les travailleur(-euse)s à exprimer leurs préoccupations avec plus d’assurance, ce qui permet généralement une résolution plus rapide des problèmes.

Depuis son lancement, le programme WCP a été mis en œuvre dans 373 installations de niveau 1.

FORMATION AUX COMPÉTENCES DE SUPERVISION (SST)

Lancée en 2018, la formation SST vise à développer chez le personnel de supervision actuel et futur des compétences clés, telles que l’écoute active, l’équité, la résolution de conflits et la gestion du temps. Le programme favorise l’équité entre les genres en milieu de travail en aidant à préparer les femmes à des rôles de supervision. Les évaluations du programme indiquent que les superviseur(e)s ayant reçu la formation aux compétences de supervision (SST) avaient une meilleure efficacité personnelle,

une meilleure attitude envers les travailleur(-euse)s et une meilleure productivité.

Depuis 2018, 57 % de nos installations de niveau 1 ont mis en œuvre la formation SST. Environ 33 000 superviseur(e)s actuel(le)s et futur(e)s (dont 49 % sont des femmes) ont suivi la formation, et dans 177 installations, au moins 90 % des superviseur(e)s actuel(le)s ont suivi une formation.

PRÉVENTION ET INTERVENTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

Lancé en 2018, le programme de prévention et d’intervention contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre aide à mettre en place des systèmes plus efficaces pour prévenir et atténuer la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Nous fournissons un soutien pour veiller à ce que tous les employé(e)s soient formés chaque année. Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement physique, psychologique et sexuel.

100 % des installations de niveau 1 mettent en œuvre le programme.

Nous passons régulièrement en revue et aidons à améliorer les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que les mécanismes de règlement des plaintes afin de les aligner sur les lois locales et les normes internationales. Lorsqu’un cas est signalé, nous collaborons avec les installations concernées pour mener des enquêtes, assurer la protection de la victime et résoudre les problèmes. Toute personne reconnue responsable s’expose à des mesures disciplinaires, incluant le licenciement, conformément à la politique de Gap Inc. Notre priorité absolue est de protéger les victimes, d’assurer leur sécurité d’emploi et de créer un environnement sécuritaire où le personnel peut signaler des cas sans crainte de représailles.

En savoir plus : [Conformité des fournisseurs](#)

PAIEMENT NUMÉRIQUE DES SALAIRES

Depuis 2017, en partenariat avec l’Alliance Better Than Cash des Nations Unies, nous travaillons à favoriser l’équité financière des travailleur(-euse)s en encourageant le passage d’un système de paiement des salaires en espèces à un système de paiement numérique. En 2025, presque toutes les installations de niveau 1 offraient des systèmes numériques de paiement des salaires, contre 68 % en 2017.

Certifié Fair Trade™

Depuis 2016, Athleta a versé environ 3,9 millions de dollars en fonds de développement communautaire aux employé(e)s de quatre installations certifiées Fair Trade qui ont produit 14 % des produits de la marque en 2025.

Depuis 2024, Banana Republic a versé plus de 77 000 \$ en fonds de développement communautaire aux travailleur(-euse)s de trois installations certifiées Fair Trade qui ont produit 7 % des produits de la marque en 2025 (à l’exception de Banana Republic Entrepôt).



Gap Inc. et RISE œuvrent en faveur de la résilience financière et du bien-être en Indonésie

L’inclusion financière favorise l’équité en milieu de travail et contribue à l’avancement des femmes. En 2025, Gap Inc. a participé à l’organisation d’une réunion en Indonésie entre le fournisseur Makalot et Sa Majesté la Reine Máxima des Pays-Bas, avocate spéciale du Secrétaire général des Nations Unies pour la santé financière, qui a rencontré les participant(e)s au programme RISE pour en savoir plus sur leur expérience et promouvoir la résilience financière.



Pour de nombreux(-ses) jeunes, un premier emploi dans le commerce de détail est plus qu'un salaire; c'est le début d'une carrière prometteuse et un tremplin pour l'avenir. L'élargissement de l'accès à ces chances précoces constitue l'une des forces motrices de notre engagement à réduire les inégalités d'accès aux possibilités.

En partenariat avec des organisations sans but lucratif de premier plan telles que les Boys & Girls Clubs of America, le programme emblématique This Way ONward de Gap Inc. a touché plus de 33 000 jeunes depuis 2007.

L'une d'elles est Yumina Campbell. Ancienne membre du Boys & Girls Club of San Francisco et nommée Jeune de l'année à son école secondaire, Yumina a découvert le programme This Way ONward lors du salon de l'emploi du Boys & Girls Club. Elle s'y est inscrite et a commencé à travailler dans notre magasin Old Navy du siège social de Gap Inc. à San Francisco.

Souhaitant subvenir aux besoins de sa mère et de son frère aux études, Yumina a trouvé un emploi et a commencé à acquérir son indépendance. Elle a même pu économiser et a payé elle-même ses cours de conduite. Chez Old Navy, elle a bénéficié des conseils de ses responsables qui l'ont encouragée à s'exprimer, à poser des questions et à voir son potentiel.

En 2025, Yumina a obtenu son diplôme d'études secondaires et a commencé des études en neurosciences à l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA).

La confiance qu'elle a acquise sur la surface de vente se manifeste désormais dans les amphithéâtres et les laboratoires. Ce qui n'était au départ qu'un premier emploi s'est transformé en une conviction quant à son plein potentiel. Son histoire est un exemple parmi des milliers d'autres aux États-Unis et au Canada, preuve que l'accès aux possibilités peut changer ce qui est possible.

« Le Boys & Girls Club m'a appris à oser, être audacieuse, différente et à ne pas avoir peur de m'exprimer. »

Le programme This Way ONward m'a montré qu'il existe des employeurs qui croient sincèrement qu'il est important de donner le meilleur de soi-même et de s'exprimer.

Ensemble, ces expériences et les relations que j'ai tissées m'ont permis d'élargir ma vision non seulement de ma place, mais aussi de ce qui est possible pour moi. »

– YUMINA CAMPBELL
Participante au programme
This Way ONward

Comblers les lacunes en matière d'emploi

Programmes d’aide à l’emploi

Nos programmes d’aide à l’emploi favorisent les perspectives économiques et la progression professionnelle dans les communautés en Amérique du Nord, tout en pourvoyant des postes clés en magasin et dans les centres de distribution.

OBJECTIF D’ICI 2025	PROGRÈS
Embaucher annuellement 5 % du personnel débutant issu du programme This Way ONward dans les magasins Old Navy	10 % atteint, ce qui surpasse l’objectif
Aider 20 000 jeunes grâce au programme This Way ONward	Plus de 33 000 jeunes aidé(e)s depuis 2007

NOTRE APPROCHE

Puisque nous sommes l’une des plus grandes entreprises américaines de vêtements spécialisés, nos magasins et nos centres de distribution ont besoin de milliers d’employé(e)s pour servir notre clientèle. Dans le but de favoriser l’accès à l’emploi et de répondre à ses besoins en personnel, Gap Inc. investit dans des programmes d’aide à l’emploi dans les communautés où nous œuvrons.

EN MAGASIN

Le programme phare d’Old Navy, This Way ONward, lancé en 2007, favorise l’accès des jeunes à des perspectives économiques durables en :

- Travaillant en partenariat avec des organismes communautaires pour offrir une formation et des emplois aux jeunes.
- Fournissant des services de soutien,³⁴ tels que le transport, l’habillement, l’éducation financière et l’accompagnement professionnel afin de contribuer à éliminer les obstacles à l’emploi.
- Mobilisant la direction de la marque et les employé(e)s bénévoles, et en offrant des bourses pour mettre en œuvre des programmes et renforcer des pratiques en matière de gestion des talents qui favorisent l’égalité des chances.

Grâce au programme This Way ONward, les participant(e)s gagnent en assurance, réduisent leur anxiété sociale et acquièrent des compétences utiles, telles que la gestion du temps et la communication, tout en développant leur réseau professionnel.



L’équipe de l’aide à l’emploi de Gap Inc. avec les membres du personnel de The Door, un partenaire de longue date du programme This Way ONward.

En 2025, une analyse indépendante menée par le Burning Glass Institute a révélé que les participant(e)s au programme This Way ONward sont plus susceptibles de rester employé(e)s à long terme, de progresser vers des rôles de gestion et d’entrepreneuriat, et de contribuer chaque année à des centaines de millions de dollars de revenus à l’économie américaine dans son ensemble.

À la suite du succès du programme This Way ONward d’Old Navy, nous prévoyons développer davantage d’initiatives alignées sur la marque dans l’ensemble de Gap Inc. d’ici 2030.

DANS LES CENTRES DE DISTRIBUTION

Nos programmes d’aide à l’emploi dans les centres de distribution sont axés sur les besoins locaux en matière de talents et offrent des services comme des cours d’anglais gratuits, de l’accompagnement professionnel, des services de soutien et des formations de perfectionnement. Nous collaborons avec les collègues communautaires locaux ainsi qu’avec le Tent Partnership for Refugees, le National Immigration Forum et Welcome.US pour faire avancer ce travail.

Nous avons l’intention d’élargir et de faire évoluer ces programmes afin qu’ils continuent à profiter tant à notre entreprise qu’aux communautés locales.

³⁴ Les services de soutien (en anglais) désignent l’offre ou la coordination par une organisation d’un programme holistique de services de soutien axés sur la personne. Dans ce contexte, les membres du personnel pourraient être mieux équipé(e)s pour s’épanouir dans un environnement de travail lorsqu’ils (elles) ont un logement stable, sont en situation de sécurité alimentaire, ont accès à des moyens de transport et ont des vêtements appropriés à leur travail. Bien que la formation professionnelle puisse être le service principal fourni, l’organisme peut également fournir des services coordonnés supplémentaires pour répondre à des besoins en ce qui concerne le logement, le transport, la nourriture, l’habillement et d’autres services connexes.

Programmes d’aide à l’emploi

Suite

PROGRÈS EN 2025

EN MAGASIN

Pour la deuxième année consécutive, Old Navy a surpassé ses objectifs du programme This Way ONward 2025, en aidant plus de 33 000 jeunes et en embauchant 10 % de ses employé(e)s débutant(e)s dans les magasins grâce au programme, doublant ainsi son objectif d'embauche.

Cette année seulement, le programme This Way ONward a touché près de 6 000 jeunes et 70 % des magasins Old Navy ont embauché au moins un(e) participant(e) au programme. Ces employé(e)s embauché(e)s affichent d’excellents résultats en matière d’engagement et d’efficacité en gestion.

Le programme This Way ONward a un effet d’entraînement qui va au-delà de ses participant(e)s. En 2025, on estimait à près de 6 000 le nombre de ménages ayant tiré un avantage financier de l’emploi des jeunes, et à environ 24 000 le nombre de personnes ayant vu leurs relations s’améliorer grâce à une plus grande confiance en soi et à de meilleures compétences sociales chez les jeunes.

Grâce à des partenariats communautaires, le programme This Way ONward élargit sa portée :

Boys & Girls Clubs of America : En 2025, près de 19 000 jeunes de 595 Clubs ont bénéficié de programmes de préparation au travail.

Forte de la reconnaissance de son partenariat de 31 ans avec les Boys & Girls Clubs of America, Old Navy a lancé, en 2025, une nouvelle façon d’impliquer les ados des clubs en organisant un [concours de présentation \(en anglais\)](#). L’équipe gagnante, provenant de Milwaukee, dans le Wisconsin, s’est rendue au siège social de Gap Inc. à San Francisco pour présenter son concept, explorer les carrières et se faire une idée concrète de la culture d’entreprise. C’est une autre façon de montrer aux jeunes qu’ils et elles ont leur place ici et que leur voix compte.

The Door – Un centre d’initiatives : Depuis plus de vingt ans, Gap Inc. est fière de s’associer à The Door pour diriger son programme This Way ONward à New York. En 2025, nous avons élargi notre partenariat pour aider les jeunes à obtenir des qualifications reconnues dans l’industrie. De plus, le président et chef de la direction d’Old Navy, Haio Barbeito, a remis à The Door le prix RISE Up Partner of the Year 2026 décerné par la National Retail Federation Foundation.

DANS LES CENTRES DE DISTRIBUTION

Depuis 2021, nous avons attribué près de 1 800 postes dans nos centres de distribution à des participant(e)s à des programmes d’aide à l’emploi, élargissant ainsi l’accès à l’emploi dans nos communautés locales.

À la suite du lancement de notre programme d’apprentissage de l’anglais à New York, les personnes apprenant cette langue continuent de constituer une réserve de talents solide et fiable, qui permet de stabiliser les effectifs en première ligne et de réduire les risques liés au recrutement pendant les périodes de pointe. Il convient de noter que les personnes apprenant l’anglais ont des taux de recommandation plus élevés, ce qui témoigne d’un fort engagement et d’une grande confiance dans notre lieu de travail, ainsi que des résultats de performance précoces comparables à ceux de leurs pairs, ce qui démontre que des réservoirs de talents et des pratiques de recrutement inclusifs favorisent un environnement de travail épanouissant pour tous.

Voici les points saillants des programmes d’apprentissage de l’anglais dans nos centres de distribution cibles depuis 2025 :

- 32 responsables de première ligne ont suivi des cours de langue pour renforcer leur capacité à diriger et à soutenir des équipes multilingues, reflétant ainsi notre engagement à créer des milieux de travail inclusifs.

- Près de 200 employé(e)s se sont inscrit(e)s à des cours d’anglais par l’entremise d’EnGen³⁵ qui a été déployé dans tous nos centres de distribution en Amérique du Nord. 84 % des participant(e)s interrogé(e)s ont démontré avoir amélioré leurs compétences et 81 % ont déclaré être capables de mieux gérer leur vie et leur travail. De plus, environ 100 employé(e)s ont suivi des cours d’anglais gratuits dans les collèges locaux.
- Nous avons continué à renforcer notre main-d’œuvre multilingue grâce à un glossaire traduit des termes clés d’entrepôt, à des services d’interprétation par téléphone, ainsi qu’à des services d’entrevue et d’intégration des nouveaux(-elles) employé(e)s dans plusieurs langues.

Nous mettons en place des programmes d’aide à l’emploi dans nos centres de distribution pour répondre aux besoins locaux, communautaires et commerciaux. Par exemple, en 2025 :

- Nous avons établi un partenariat avec Achêv, un organisme communautaire canadien, pour mettre à l’essai des améliorations des communications interculturelles et en milieu de travail, uniques à notre centre de distribution de Brampton, en Ontario.
- De plus, nous nous sommes associés au National Immigration Forum pour mettre à l’essai les services de citoyenneté pour nos employé(e)s des centres de distribution. Plus de 120 employé(e)s et membres de leur famille ont pu accéder à un soutien juridique gratuit et confidentiel lié au processus d’obtention de la citoyenneté américaine. Le succès de ce projet pilote nous a amenés à l’étendre à l’ensemble de notre personnel aux États-Unis.



L’équipe « Comblent les lacunes », lauréate du concours de présentation de Boys & Girls Clubs de Milwaukee, à notre siège social de San Francisco.

POSTES APPROXIMATIFS OCCUPÉS PAR LES PARTICIPANT(E)S AU PROGRAMME D’AIDE À L’EMPLOI	EXERCICE 2025
En magasin	2 200
Dans les centres de distribution	400
Dans l’ensemble de l’entreprise	2 600
Dans les magasins, cumulatif depuis 2007	11 000
Dans les centres de distribution, cumulatif depuis 2021	1 800
Dans l’ensemble de l’entreprise, cumulatif depuis 2007	12 800

³⁵ EnGen est une plateforme numérique de perfectionnement de l’anglais qui offre des modules d’apprentissage personnalisés à Gap Inc.



Une culture d'inclusion stimule le rendement de l'entreprise et renforce le sentiment d'appartenance. Chez Gap Inc., nous faisons évoluer cette culture par des actions ciblées qui mettent en œuvre nos valeurs dans les expériences quotidiennes.

Cette année, nous avons lancé notre premier mois de célébration consacré à honorer les expériences, les perspectives, les cultures et les traditions diverses qui façonnent Gap Inc.

Nous avons renforcé la cohésion de notre personnel grâce à des ateliers et des webinaires conçus pour susciter un dialogue constructif et approfondir la compréhension mutuelle.

En partenariat avec Disability:IN, nous avons organisé un atelier interactif sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui a mis en lumière les contributions de ces travailleur(-euse)s et nous a mis au défi de réfléchir

d'avantage à l'accessibilité et à l'égalité des chances en milieu de travail.

À l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale, nous avons organisé des webinaires visant à sensibiliser les gens, à lutter contre les préjugés et à mobiliser le soutien en faveur de la santé mentale.

Nos groupes de ressources pour les employé(e)s (GRE) ont donné vie à l'inclusion de manière visible et axée sur la communauté.

Pride@Gap a rassemblé des employé(e)s et des allié(e)s à la Castro Street Fair de San Francisco, fondée en 1974 par Harvey Milk pour soutenir les entreprises appartenant à des personnes queers.

Women@Gap a invité les employé(e)s à porter du vert en l'honneur de la Journée internationale de la fille et a organisé une collecte de livres célébrant diverses voix. Les livres sélectionnés reflètent des identités et des expériences vécues variées, aidant les lecteur(-rice)s à élargir leurs perspectives.

API@Gap Inc. a célébré Diwali dans nos bureaux centraux avec de la cuisine traditionnelle, des danses et des festivités culturelles.

C'est en comblant les lacunes en matière d'inclusion que nous parvenons à bâtir une entreprise, une communauté et un monde plus forts. Ces moments démontrent comment nous intégrons l'inclusion dans les expériences quotidiennes et prenons des mesures significatives pour combler les lacunes.

« Nos groupes de ressources pour le personnel sont plus que des communautés. Ouverts à tous, ils constituent des plateformes d'innovation, des filières de leadership et des moteurs d'appartenance. Cette structure permet à Gap Inc. de s'améliorer, tant pour notre personnel que notre entreprise. »

– TISH ARCHIE-OLIVER
Directrice, Inclusion et appartenance

Comblar les lacunes en matière d'inclusion

Inclusion et appartenance

Depuis l’ouverture de Gap en 1969, l’intégration de pratiques inclusives dans l’ensemble de notre entreprise est au cœur de nos activités.



NOTRE APPROCHE

Nous aspirons à devenir une entreprise performante parmi les marques américaines emblématiques qui façonnent la culture, et notre stratégie d’inclusion et d’appartenance nous permet de cultiver un environnement où toutes les personnes sont valorisées pour ce qu’elles sont, et motivées à donner le meilleur d’elles-mêmes. Nous croyons que la création d’une culture d’appartenance est la responsabilité de tout le monde, et qu’ensemble, nous comblons les lacunes en matière d’équité, d’inclusion et d’emploi dans le but de créer un monde meilleur.

Nos engagements s’articulent autour de trois axes :

LIEU DE TRAVAIL

Nous créons un environnement de travail inclusif où tout le personnel se sent valorisé, soutenu et respecté.

Équité salariale : Nous nous engageons à respecter l’équité salariale en réalisant chaque année une évaluation interne sur l’ensemble de nos marchés, afin de garantir des pratiques de rémunération justes et concurrentielles.

Diriger de manière inclusive : Nous préparons nos responsables à adopter, démontrer et promouvoir des comportements inclusifs.

Nous favorisons l’établissement de communautés de travail collaboratives qui suscitent une culture d’équipe inclusive et résiliente en fournissant le soutien nécessaire au personnel pour qu’il s’épanouisse dans un environnement de rendement élevé.

PERSONNEL

Nous nous engageons à constituer des équipes aux profils variés, tant sur le plan des origines que des expériences et des points de vue, afin de renforcer notre capacité à répondre aux attentes de notre clientèle et des communautés des différents marchés.

Recruter de manière inclusive : Nous veillons à ce que notre personnel soit le reflet de notre clientèle et de nos communautés en recrutant des personnes issues d’horizons divers, ayant des points de vue et des expériences variés, et issues de programmes d’aide à l’emploi.

Développer nos talents : Nous mettons en place des parcours de leadership et des plans de relève tout en garantissant l’équité et la cohérence de nos pratiques en gestion des talents.

Aide à l’emploi : Nous créons des voies de mobilité économique pour les personnes confrontées à des obstacles à l’emploi dans notre main-d’œuvre et dans nos communautés.

MARCHÉ

Nous veillons à intégrer les principes d’inclusion et d’appartenance dans nos stratégies d’affaires afin de créer une valeur durable pour notre clientèle et de répondre aux besoins de nos partenaires communautaires.

Créer pour tou(te)s, avec tou(te)s : Nous soutenons nos marques dans la conception de produits et de campagnes de marketing qui reflètent la diversité et les besoins de notre clientèle.

Renforcer le sentiment d’appartenance à la communauté : Nous mettons à profit l’ensemble de notre réseau pour favoriser un impact positif auprès de nos partenaires, tout en œuvrant à lever les barrières à l’éducation, à l’emploi et au perfectionnement.

En savoir plus : [Comblant les lacunes en matière d’inclusion](#)

PROGRÈS EN 2025

En 2025, 87 % des employé(e)s ayant répondu au sondage annuel sur l’engagement de l’entreprise estiment que Gap Inc. s’engage à favoriser l’inclusion en milieu de travail.

Diriger de manière inclusive : 3 410 responsables du personnel ont suivi la formation Diriger de manière inclusive, axée sur l’établissement de la confiance, la sécurité psychologique et une mentalité axée sur le progrès.

Nous avons lancé un groupe de travail sur la réponse inclusive, un groupe interfonctionnel composé de responsables chargé(e)s de veiller à ce que des mesures proactives, coordonnées et inclusives soient prises concernant les questions susceptibles d’avoir un impact significatif sur le personnel et notre lieu de travail.

Groupes de ressources pour le personnel et mois du patrimoine : Les sept groupes de ressources pour le personnel de Gap Inc., qui sont ouverts à l’ensemble du personnel, sont dirigés par des responsables de haut niveau et jouent un rôle essentiel dans la promotion de l’inclusion et de la communauté.

En 2025, nous avons relancé les groupes en redéfinissant leurs priorités afin d’aligner les programmes sur les objectifs de transformation de l’entreprise. Par exemple :

- API@Gap Inc. a organisé une foire communautaire pour célébrer le Mois du patrimoine asiatique et des îles du Pacifique.
- Des membres de Black@Gap Inc. ont visité des musées afro-américains à travers les États-Unis pour souligner le Jour de la Liberté.
- Hola@Gap Inc. a accueilli Bethany Vargas, directrice de la campagne Gap « Denim incomparable » de 2025 mettant en vedette Katseye, lors d’une conversation informelle pour célébrer le Mois du patrimoine latino-américain.
- Parents@Gap a organisé un événement virtuel sur la rentrée scolaire pour soutenir les familles.

- Les membres de Pride@Gap Inc. ont célébré le mois de la Fierté avec un spectacle de drag avec les « Denim Divas » et une initiative de rédaction de lettres intitulée « Point of Pride ».
- Women@Gap Inc. a célébré le Mois de l’histoire des femmes lors d’une conversation informelle avec Katie Sowers, la première femme ouvertement lesbienne et la première entraîneuse de l’histoire du Super Bowl.
- Veterans@Gap a participé à Wreaths Across America pour honorer les ancien(ne)s combattant(e)s décédé(e)s.

Inclusion dans la technologie : Des employé(e)s de Gap Inc. ont été sélectionné(e)s pour assister à AfroTech, la plus importante conférence technologique multiculturelle d’Amérique du Nord, et à la Grace Hopper Conference, le plus grand rassemblement mondial pour les femmes et les technologues non binaires.

Favoriser l’appartenance à la communauté : Gap Inc. a poursuivi son partenariat avec le [Lower Eastside Girls Club \(LESGC\) \(en anglais\)](#), en faisant un don de 25 000 \$ et en distribuant des trousseaux alimentaires. Notre investissement a permis à LESGC d’offrir des programmes de leadership pour les jeunes, de fournir des services de bien-être et de soutenir nos voisin(e)s de New York par l’entremise d’une banque alimentaire chaque mois.

En 2025, la marque Gap et Gap Inc. ont fait un don de 140 000 \$ en espèces et en vêtements à [The Brotherhood Sister Sol \(BroSis\) \(en anglais\)](#) et ont fait du bénévolat lors d’événements de la rentrée scolaire et des Fêtes pour soutenir l’approche holistique de BroSis en matière d’éducation, de justice sociale et de perfectionnement du leadership. Lors du gala BroSis Voices, le chef de la direction de la marque Gap, Mark Breitbard, a été honoré pour son leadership en matière d’inclusion et de responsabilisation des jeunes.

Gestion du capital humain

Nos pratiques de gestion des talents favorisent une culture d’inclusion et d’appartenance, offrent des possibilités de perfectionnement équitables, garantissent des avantages sociaux et favorisent la santé, la sécurité et le bien-être.

ÉGALITÉ DES CHANCES ET RÉMUNÉRATION

Nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances. Nous recrutons, embauchons, formons et promovons des personnes qualifiées de tous les milieux, quel que soit leur statut. Nous nous engageons à créer un milieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute discrimination.

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

PERFECTIONNEMENT DES TALENTS

Chaque poste, qu'il soit en magasin, en centre de distribution ou au siège social, est pour nous une occasion d'investir dans le perfectionnement des compétences. Les employé(e)s acquièrent des compétences essentielles pour soutenir nos activités et garantir l'évolution de leur carrière.

Nos pratiques de planification des talents offrent une approche globale visant à renforcer notre réserve de responsables. Nous évaluons le potentiel des responsables, définissons des plans de perfectionnement ciblés et animons des discussions de planification de la relève. Grâce à ces pratiques, nous identifions des capacités de leadership essentielles et favorisons une plus grande agilité organisationnelle, une continuité dans les rôles clés et une réserve de dirigeant(e)s plus diversifié(e)s et préparé(e)s.

Nos programmes de perfectionnement des talents visent à favoriser notre épanouissement personnel, celui de nos équipes et celui des autres :

En mode progrès pour soi-même

Nous encourageons les employé(e)s à prendre en charge leur développement professionnel et à profiter des divers ateliers de perfectionnement des compétences que nous proposons.

En mode progrès pour nos équipes

Nous aidons nos responsables du personnel à favoriser plus efficacement le rendement et le potentiel de leurs équipes grâce à un perfectionnement ciblé.

- Le perfectionnement du leadership permet aux employé(e)s de se gérer, de diriger efficacement leurs équipes et de contribuer à l'entreprise, en s'appuyant sur un cadre de leadership structuré et des formations déployées à l'échelle de l'organisation.



La nouvelle cohorte de notre programme de gestion en rotation.

- Notre programme de leadership accéléré (ALP) est conçu pour permettre aux directeur(-rice)s et aux directeur(-rice)s principaux(-ales) de renforcer leurs compétences fondamentales en matière de leadership, en accord avec les comportements de leadership fondés sur les valeurs de Gap Inc. Grâce à ce programme, les participant(e)s bâtiront une communauté de responsables, approfondiront leur leadership axé sur une raison d'être et amélioreront leur agilité, leur inclusion et leur impact stratégique.

En mode progrès entre nous

Nos employé(e)s s'investissent avec passion dans l'accompagnement de leurs collègues, partagent leurs parcours professionnels et consacrent du temps à se perfectionner mutuellement.

- Le programme de gestion en rotation (RMP) de Gap Inc., un programme de leadership en début de carrière très sélectif, est conçu pour former la prochaine génération de responsables dans l'ensemble de Gap Inc. Grâce à des rotations entre marques et fonctions, les participant(e)s apprennent à comprendre comment la créativité, la stratégie et la discipline dans l'exécution se conjuguent pour stimuler le rendement. Les ancien(ne)s participant(e)s au programme servent maintenant dans diverses marques et fonctions, dont plusieurs à des postes de direction, contribuant ainsi à façonner l'avenir de Gap Inc. et de l'industrie du commerce de détail en général.

- Les programmes de stages offrent une expérience pratique enrichissante dans des domaines d'activité clés, contribuant ainsi au développement des futurs talents.

RENDEMENT ET SATISFACTION DU PERSONNEL

Notre approche de gestion du rendement favorise une culture d'excellence en définissant des attentes claires, en alignant le travail sur les priorités de l'entreprise et en perfectionnant les talents. Nous évaluons le rendement en fonction à la fois des résultats et de la manière dont le travail est effectué, en nous appuyant sur nos comportements de leadership fondés sur les valeurs.

Les employé(e)s et les responsables fixent des objectifs annuels alignés sur les priorités de l'entreprise ainsi que sur les résultats de l'équipe et des rôles, et les réévaluent tout au long de l'année. Les conversations continues, associées à notre bilan semestriel de rendement et de perfectionnement, offrent une occasion structurée d'évaluer les progrès, d'ajuster les objectifs à mesure que les priorités changent et de s'accorder sur les mesures de développement à mettre en œuvre.

Imaginer mieux : Résultats du sondage annuel auprès du personnel

Nous utilisons chaque année un sondage de rétroaction pour connaître l'opinion des employé(e)s. En 2025, nous avons obtenu un taux de réponse de 84 % à l'échelle de l'entreprise, soit huit points de plus que l'année dernière.

Les résultats du sondage indiquent que notre indicateur d'engagement s'élève à 73 %, ce qui témoigne de la satisfaction des employé(e)s, qui ont répondu favorablement à des affirmations telles que : « Je suis fier(-ère) de travailler chez Gap Inc. »; « Mon travail m'apporte un sentiment d'épanouissement personnel »; et « Je recommande Gap Inc. comme un excellent lieu de travail ».

Par ailleurs, 87 % des employé(e)s estiment que Gap Inc. s'engage en faveur de l'inclusion sur le lieu de travail.

Alors que nous poursuivons notre cheminement vers une organisation hautement performante, les contributions de nos employé(e)s ouvrent la voie à l'innovation, à la croissance et à un environnement de travail plus inclusif. Partout au sein de Gap Inc., nos responsables s'engagent à exploiter de manière réfléchie les retours d'expérience de nos employé(e)s, afin de mettre en valeur nos points forts et d'aborder les domaines à améliorer.

À la fin de l'année, les employé(e)s procèdent à une auto-évaluation, tandis que les responsables effectuent une évaluation à l'aide de notre échelle de notation à cinq niveaux. L'harmonisation de l'évaluation des talents dans l'ensemble de l'organisation favorise la cohérence et l'équité. Les résultats de l'évaluation du rendement de fin d'année guident les décisions de rémunération, y compris les augmentations accordées au mérite.

Gestion du capital humain

Suite

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

Nos programmes d’avantages sociaux complets offrent aux employé(e)s des solutions concurrentielles, modernes et pertinentes en matière de santé et de bien-être financier, favorisant ainsi leur épanouissement professionnel et personnel et contribuant à l’attraction et à la fidélisation des talents. Nous mettons en œuvre de nombreuses campagnes tout au long de l’année afin de communiquer ces avantages et d’inciter le personnel à en profiter, en ciblant notamment le personnel de nos magasins, des centres de distribution et à temps partiel.

PROTECTION ET BIEN-ÊTRE FINANCIER

Régime de retraite 401(k) GapShare (É.-U.) et ressources en matière de bien-être financier : Nous aidons notre personnel à se construire une sécurité financière avec des contributions équivalentes de l’entreprise jusqu’à concurrence de 4 % du salaire de base, avec une contribution automatique de 100 % pour le personnel à temps plein ou atteignant le nombre minimum d’heures de service. Pour le personnel travaillant à temps partiel qui n’atteint pas les heures de service minimales, nous offrons la possibilité de cotiser dès le premier jour d’emploi. Les ressources numériques et téléphoniques de bien-être financier complètent l’accès à 401(k) GapShare. Nos employé(e)s en dehors des États-Unis bénéficient de régimes de retraite conformes aux normes locales. D’autres ressources en matière de bien-être financier sont fournies à l’échelle mondiale par l’entremise de notre programme d’aide aux employé(e)s.

Rémunération hebdomadaire : Pour renforcer davantage la sécurité financière, la plupart des employé(e)s des magasins et des centres de distribution aux États-Unis sont payé(e)s chaque semaine, facilitant ainsi l’accès à leur salaire et la gestion de leur budget.

Régime d’actionnariat des employé(e)s (RAE) : Afin de permettre à nos employé(e)s de bénéficier de notre réussite financière, nous offrons à tout membre du personnel non saisonnier aux États-Unis et au Canada d’acheter des actions de Gap Inc. avec une remise de 15 % tous les trimestres.

Programme de rabais accordé aux employé(e)s : Nous offrons au personnel jusqu’à 50 % de rabais sur la marchandise à prix courant en magasin à l’échelle mondiale et en ligne (aux États-Unis et au Canada), afin de garantir l’accessibilité de nos produits.

Primes de transport quotidien : Ce programme permet à notre personnel aux États-Unis d’économiser sur les frais de transport admissibles grâce à des retenues salariales automatiques avant impôt.

Remboursement des frais de formation complémentaire : Nous offrons le remboursement des frais de scolarité, des cours à tarif réduit et des options d’enseignement supérieur gratuites pour les employé(e)s à temps plein non saisonnier(-ère)s.

Protection contre les risques financiers : Nous offrons à l’ensemble des membres de notre personnel à temps plein aux États-Unis une assurance-vie et une assurance invalidité payées par l’entreprise. Le personnel à temps partiel et saisonnier peut obtenir une assurance-vie gratuite et souscrire une protection supplémentaire par l’intermédiaire d’Avibra. Les employé(e)s à l’extérieur des États-Unis bénéficient, selon leur région, d’une protection contre les risques adaptée au marché local.

Plan de services juridiques : Notre personnel à temps plein aux États-Unis peut payer des honoraires symboliques par retenue sur le salaire pour bénéficier d’un accès illimité à un réseau d’avocats pour des conseils juridiques. Le personnel à temps partiel a accès à des services de soutien juridique équivalents par l’entremise d’Avibra, moyennant des honoraires symboliques. Une assistance juridique générale gratuite est aussi proposée dans le cadre de nos programmes mondiaux d’aide aux employé(e)s (EAP).

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE MENTAL

Nous offrons à notre personnel à temps plein aux États-Unis une couverture médicale, dentaire et visuelle complète. Notre régime de base de notre organisme de gestion intégrée des soins de santé à fournisseurs privilégiés (PPO) propose des cotisations prélevées sur salaire parmi les plus basses du marché par rapport à nos concurrents, afin de garantir l’accessibilité des soins de santé. Le personnel à temps partiel a accès à Stride Health, qui fournit des conseils permettant d’obtenir une couverture des soins de santé, en plus de la possibilité de souscrire une assurance dentaire et pour soins de la vue à tarif réduit. Les employé(e)s à l’extérieur des États-Unis bénéficient d’une couverture médicale prise en charge par l’entreprise, selon le marché ou la région.

Le personnel des États-Unis a aussi accès à des séances gratuites de thérapie ou d’encadrement ainsi qu’à d’autres ressources par l’intermédiaire de notre programme de soins de santé mentale Lyra et de notre programme d’aide aux employé(e)s (EAP).

Le personnel aux États-Unis a accès à la plateforme éducative Inflection, qui propose des ressources sur la fertilité et la planification familiale. Inflection propose également un accompagnement et des ressources éducatives sur la ménopause. Les personnes inscrites à notre régime d’assurance médicale ont également accès à des soins médicaux de pointe en matière de fertilité aux États-Unis et au Canada.

Nous proposons gratuitement à tou(te)s nos employé(e)s à travers le monde des ressources en ligne sur la santé et le bien-être mental.

CONGÉS ET HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

Congés rémunérés : Aux États-Unis, nous accordons au personnel à temps plein des jours de congés payés, dont le nombre augmente avec l’ancienneté, notamment des congés de maladie et des jours de congé personnels, jusqu’à concurrence de 30 jours.

Le personnel de la direction et de niveau supérieur reçoit des congés rémunérés « selon leurs besoins ».

Congé parental : Les employé(e)s aux États-Unis bénéficient d’un congé parental rémunéré de 12 semaines.³⁶ Ce congé est accordé aux employé(e)s à temps plein après six mois de service et aux employé(e)s à temps partiel qui ont travaillé au moins 24 heures par semaine au cours des six mois précédant le congé parental. Pour les employé(e)s à temps plein ne remplissant pas les conditions du congé parental rémunéré, un congé non rémunéré avec protection de leur emploi est proposé. Ce congé s’ajoute au congé de maternité avec protection de l’emploi, pouvant durer six semaines ou plus, et offert au personnel à temps plein et à temps partiel. Le personnel à temps plein est rémunéré pendant le congé de maternité grâce à notre régime de protection contre les risques.

Des congés et congés autorisés équivalents sont offerts à tout le personnel à l’extérieur des États-Unis, selon les conditions du marché local.

Plan de remboursement des frais d’adoption ou de maternité de substitution : Gap Inc. prévoit pour son personnel à temps plein aux États-Unis et au Canada une aide financière pour soutenir les coûts des adoptions publiques, privées ou internationales d’enfants âgés de moins de 18 ans ou de fondation d’une famille par l’intermédiaire d’une mère porteuse.

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

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

Horaires et salaires : Nous offrons des salaires concurrentiels qui reflètent le coût de la main-d’œuvre de chaque marché local et nous nous conformons à toutes les lois sur la transparence salariale, qui exigent la divulgation des échelles salariales et des avantages sociaux au personnel.

Nous comparons et ajustons les échelles salariales chaque année pour assurer la compétitivité et vérifions l’équité salariale en interne, en validant nos résultats périodiquement par l’intermédiaire d’un consultant externe. Nous avons pris des mesures pour améliorer nos pratiques en matière d’horaires, notamment en éliminant les horaires de garde et en communiquant les horaires au personnel au moins 10 à 14 jours d’avance.

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

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

Prévention, sensibilisation et analyse des dangers : Nous intégrons des critères de sécurité dans la conception et l’aménagement de nos magasins et entrepôts, ainsi que dans les contrats, pour limiter les risques et les responsabilités associés aux services et aux projets des fournisseurs et des sous-traitants. Nous formons notre personnel aux pratiques de travail sécuritaires grâce à des programmes de formation en cours d’emploi.

Évaluations et vérifications : Des équipes spécialisées analysent les risques et collaborent avec les responsables de l’exploitation pour adapter les pratiques commerciales aux nouvelles tendances en matière d’incidents. Notre service de vérification interne effectue des examens ciblés de nos centres de distribution et de nos magasins afin d’évaluer la conformité aux procédures et de demander de la rétroaction à nos partenaires commerciaux. Nous faisons également appel à des sociétés tierces indépendantes pour réaliser des évaluations et des sondages dans nos centres de distribution, nos bureaux et nos centres de données.

Intervention en cas d’incident et surveillance : Les responsables et les associé(e)s ont la responsabilité de suivre nos processus d’enquête et de signalement à la suite d’un incident. Toutes les informations communiquées sont analysées de manière centralisée afin d’évaluer les risques et d’élaborer des mesures préventives.

³⁶ Six semaines rémunérées à 100 % du salaire et six semaines rémunérées à 50 % du salaire.

Engagement communautaire

Grâce au bénévolat, aux dons et à des partenariats stratégiques, nous comblons les lacunes dans nos communautés tout en renforçant les liens entre les membres du personnel de Gap Inc.



NOTRE APPROCHE

Notre objectif est de favoriser la mise en place de solutions aux défis sociétaux en investissant aux côtés des parties prenantes et en collaborant avec elles. Grâce à nos partenariats et à l’engagement de nos employé(e)s, nous apportons notre contribution à nos communautés.

BÉNÉVOLAT

Les responsables communautaires de l’ensemble de l’entreprise organisent, avec leurs équipes et leurs magasins, des actions de bénévolat et d’engagement à l’échelle locale et régionale. Lorsqu’une équipe effectue 25 heures de bénévolat au sein d’un organisme communautaire admissible, elle peut demander une bourse d’équipe de 250 \$ en faveur de cet organisme. De plus, pour chaque tranche de 15 heures de bénévolat effectuées par un(e) employé(e) au sein d’un organisme à but non lucratif admissible, Gap Inc. verse 150 \$ à cet organisme.³⁷

DONS D’ENTREPRISE

Nous faisons don de nos stocks excédentaires sous forme de contributions en nature afin de maximiser la valeur de nos produits et de favoriser l’économie circulaire.³⁸

Nous égalons les dons des employé(e)s jusqu’à concurrence de 15 000 \$ par année pour les employé(e)s à temps plein et de 1 000 \$ par année pour les employé(e)s à temps partiel. Nous accordons également des fonds aux organismes à but non lucratif admissibles dont des employé(e)s qualifié(e)s siègent au conseil d’administration.

INTERVENTION EN CAS DE SINISTRE

Nous apportons notre soutien aux employé(e)s et aux communautés touchés par des catastrophes naturelles par le biais de dons financiers et en nature versés à des organismes à but non lucratif partenaires, ou par notre fonds Selva Fund, qui vient en aide aux employés de Gap Inc. en cas de besoin.

PROGRÈS EN 2025

En 2025, plus de 35 200 employé(e)s ont fait du bénévolat dans des banques alimentaires, des collectes de vêtements, des activités de nettoyage communautaire, des programmes d’accueil temporaire d’animaux, des initiatives de mentorat et d’autres activités de service à la communauté.

Gap Inc. a versé environ 2 millions de dollars à plus de 3 200 organismes à travers le monde grâce à l’engagement de son personnel. Ces dons incluent le jumelage d’heures de bénévolat dans le cadre des programmes de bourse d’équipe et Money for Time (de l’argent pour votre temps), les bourses des fêtes, les dons de cadeaux dans le cadre de l’initiative Gap Inc. donne, ainsi que la Journée d’appréciation des responsables communautaires.

L’engagement des employé(e)s dans nos centres de distribution a augmenté pour la deuxième année consécutive. En effet, tous les sites ont participé à l’initiative mondiale Marche pour l’eau.

Intervention en cas de sinistre : La Fondation Gap a fait un don de 275 000 \$ pour soutenir les efforts de reprise après sinistre. Une somme supplémentaire de 7 000 \$ a été versée aux employé(e)s touché(e)s par les catastrophes déclarées par le président en 2025, par l’intermédiaire du Fonds Selva.

En réponse aux inondations soudaines qui ont touché le centre du Texas, la Fondation Gap a fait don de 100 000 \$ à la Croix-Rouge américaine, destinés à ses frais de fonctionnement généraux. Plus de 8 000 vêtements ont été donnés à des organismes venant en aide aux personnes touchées. Nos magasins situés dans les environs sont restés ouverts et ont proposé des réductions aux habitant(e)s de la région.

En décembre, le quartier de Tai Po, à Hong Kong, a été le théâtre d’un incendie résidentiel dévastateur. Hong Kong abrite notre bureau d’approvisionnement mondial ainsi que des centaines d’employé(e)s de Gap Inc. La Fondation Gap a fait don de 75 000 \$ à l’organisation Feeding Hong Kong ainsi que d’environ 2 000 vêtements afin de venir en aide aux personnes touchées par l’incendie.

Face à l’insécurité alimentaire aggravée par la paralysie du gouvernement, la Fondation Gap a fait un don de 100 000 \$ à l’organisation Feeding America.

MESURER L’ENGAGEMENT DU PERSONNEL ET LES DONS DE L’ENTREPRISE	EXERCICE 2025
Pourcentage du personnel ayant fait du bénévolat	45 %
Heures de bénévolat	263 000
Valeur monétaire du bénévolat des employé(e)s (chiffre fourni par Indépendant Sector (en anglais))	9 M\$
Unités de dons en nature ³⁷	74 000
Valeur des dons en nature ³⁷	564 000 \$
Valeur des dons en espèces de Gap Inc.	8,2 M\$
Valeur des dons de la Fondation Gap	1 M\$

³⁷ Les bourses d’équipe de magasin aux États-Unis sont distribuées par la Fondation Gap, et les autres dons liés à l’engagement du personnel sont versés par Gap Inc.

³⁸ En 2025, nous avons mis à jour notre méthodologie de comptabilisation des dons en nature qui exclut désormais certains autres flux en fin de vie.

Engagement communautaire

Suite

INITIATIVE SAN FRANCISCO FORWARD

San Francisco est la ville d’origine de Gap Inc. Il s’agit de la ville où notre entreprise a vu le jour et qui occupe une place centrale dans notre identité. Nous investissons sans relâche dans son avenir grâce à des partenariats communautaires, au bénévolat et à des initiatives culturelles qui contribuent à faire de San Francisco un lieu où il fait bon vivre, travailler et séjourner.

En 2025, nous avons renforcé notre engagement et donné la priorité à un engagement durable, à un impact mesurable et à des partenariats qui reflètent l’évolution des besoins de la ville.

Bénévolat : Les employé(e)s de Gap Inc. ont consacré près de 4 000 heures à des actions bénévoles au sein d’organisations de San Francisco. Nous avons notamment poursuivi notre partenariat de plus de 20 ans avec GLIDE, où nous avons assuré 37 services de repas afin d’apporter un soutien constant et fiable aux résident(e)s de San Francisco confrontés à l’insécurité alimentaire.

Downtown Volunteer Coalition (DVC) : En 2024, nous avons lancé la DVC en partenariat avec HandsOn Bay Area, JPMorgan Chase, Levi Strauss & Co., Visa et Wells Fargo. Cette année, nous avons reçu le prix « Beyond the Check » dans la catégorie « Impact communautaire ». Un an après sa création, DVC a mené à bien 40 projets avec la participation de 130 employé(e)s bénévoles de Gap Inc.

Dons de la Fondation Gap : La Fondation Gap a accordé 350 000 \$ à cinq organismes sans but lucratif basés à San Francisco qui mènent des efforts de revitalisation de la ville.

Collaboration entre Nest et les artisans : Nous avons renforcé notre partenariat avec [Nest \(en anglais\)](#) afin de soutenir plus de 80 artisans de la région de la Baie de San Francisco, grâce à un sommet éducatif et à notre deuxième édition annuelle du Marché des Fêtes des artisans, organisée au siège social de Gap Inc. et qui a attiré plus de 2 000 visiteur(-euse)s venu(e)s célébrer la communauté artistique locale. Nous avons également organisé une clinique d’aide juridique bénévole avec DLA Piper à l’intention de 10 petites entreprises participant à Nest.

Ouverture de Gap sur Chestnut Street : Gap a rouvert son magasin phare de Marina en tant que nouvelle expression de la marque et moment clé dans le renforcement de notre initiative « San Francisco Forward » grâce à la promotion et à l’engagement civique. L’inauguration a été marquée par une cérémonie de coupure du ruban en présence du maire de San Francisco, Daniel Lurie.

Outside Lands : Gap a proposé une expérience immersive de personnalisation baptisée « Hoodie House » lors d’Outside Lands, le plus grand festival de musique de San Francisco, attirant près de 225 000 personnes en 2025.

Faits saillants des Fêtes : Gap Inc. a soutenu « Let’s Glow SF », une initiative de revitalisation mettant en scène des projections artistiques immersives. Nous avons également parrainé le marché des Fêtes [Winter Walk 2025 \(en anglais\)](#) et accueilli la première boutique éphémère Old Navy à Union Square. Nous avons participé à l’opération annuelle de distribution de sacs d’épicerie organisée par GLIDE et avons organisé notre première journée de magasinage de Noël dans nos magasins du siège social, où les enfants et leurs accompagnateurs(-rices) ont reçu des cartes-cadeaux pour faire leurs achats et fêter ensemble les fêtes de fin d’année.



En haut à gauche : Ouverture de Gap sur Chestnut Street | En haut à droite : The Hoodie House par Gap à Outside Lands | En bas à gauche : Marché Nest Makers des Fêtes | En bas à droite : quarts de bénévoles dans le cadre de GLIDE

Gouvernance

Grâce à une gouvernance d'entreprise solide, nous avons pour objectif d'exercer nos activités dans le respect des principes éthiques, de nous conformer aux lois et réglementations, de limiter les risques et de mobiliser les parties prenantes afin de protéger les personnes et la planète.

Conformité des fournisseurs

Engagement des parties prenantes

Contrôle de la gestion

Éthique et intégrité des affaires

Gestion des risques

Conformité des fournisseurs

Nous favorisons une chaîne d’approvisionnement responsable et éthique en assurant un suivi et une évaluation de nos fournisseurs, et en établissant des partenariats avec eux afin de garantir le respect de normes sociales et environnementales élevées.

OBJECTIFS D’ICI 2025	PROGRÈS
100 % des installations de niveau 1 concernées participent aux efforts de l’industrie (SLCP et/ ou Better Work de l’OIT-SFI) d’ici 2023	Atteint à 100 %
100 % des installations stratégiques de niveau 2 y participent d’ici 2025	Atteint à 100 %
80 % de l’approvisionnement de Gap Inc. est confié aux installations notées « vertes »	Atteint à 86 %
100 % des fournisseurs de niveau 1 représentant 90 % des dépenses commerciales de Gap Inc. sont invités à participer au programme Better Buying, dont les résultats sont isolés d’une marque à l’autre, afin de produire des rapports publics annuels sur l’amélioration des pratiques d’achat	Atteint à 100 %, et les résultats financiers indiquent une amélioration continue d’une année à l’autre

NOTRE APPROCHE

Notre programme de conformité des fournisseurs permet de suivre et d’améliorer les performances sociales et environnementales de nos fournisseurs grâce à des évaluations, des mesures correctives, des formations, des fiches d’évaluation des fournisseurs et des pratiques d’achat responsables.

Notre approche repose sur notre [Code de conduite des fournisseurs](#) (COVC), mis en place pour la première fois en 1996. Nous le mettons régulièrement à jour afin de refléter l’évolution des réglementations internationales et locales.

Le respect du COVC s’applique à toutes les installations qui fabriquent des produits pour Gap Inc., comme le stipulent notre accord de conformité des fournisseurs et notre accord de conformité des installations de niveau 2. Le COVC définit les attentes en matière de respect de notre [politique relative aux droits de la personne \(en anglais\)](#) et de réalisation annuelle de l’indice Higg FEM.

Évaluation et mesures correctives : Notre manuel d’évaluation définit les protocoles suivis pour évaluer et remédier aux problèmes liés aux conditions de travail.

- Nous effectuons trois types d’évaluations dans l’ensemble des installations : 1) des évaluations initiales visant à valider l’activation des fournisseurs, 2) des évaluations annuelles de la conformité aux normes COVC, et 3) des évaluations destinées à suivre l’avancement des mesures correctives. Lorsque cela est possible, nous collaborons avec le Programme de convergence sociale et de travail (SLCP) et l’initiative Better Work de l’OIT et de la SFI afin d’éviter les doublons et de favoriser l’harmonisation au sein du secteur.
- Les installations se voient attribuer une note associée à un code couleur en fonction du nombre et de la gravité des problèmes identifiés : le vert (86 à 100 points) reflète une excellente performance sociale et environnementale; le jaune (65 à 85 points) indique que des améliorations sont nécessaires; et le rouge (0 à 64 points) signale qu’une attention immédiate s’impose. Les installations ayant obtenu la note « rouge » lors d’une première évaluation ne sont pas autorisées à s’approvisionner. Étant donné que le COVC de Gap Inc. fait actuellement l’objet de révisions, le système d’évaluation et de notation des installations sera réexaminé et ajusté si nécessaire en 2026.



Photo par ©RISE

- Les infractions à la COVC font l’objet d’un processus de mise en conformité formel comprenant une enquête, une vérification préalable et une analyse des causes profondes. Nous collaborons avec le ou les plaignant(e)s, l’installation et le fournisseur, les parties prenantes locales et internationales, ainsi que les autres marques s’approvisionnant auprès de cette installation, afin d’élaborer des plans de mesures correctives. Des mesures correctives doivent être mises en œuvre dans un délai de 30 à 60 jours, tandis que les problèmes graves sont traités immédiatement et que des plans de prévention à plus long terme sont élaborés dans un délai de 120 jours. La clôture doit être conforme au COVC et à la politique relative aux droits de la personne.
- Les cas de non-conformité persistante ou flagrante peuvent entraîner l’exclusion d’une installation ou d’un fournisseur. Tout au long du processus de désactivation, nous assurons la surveillance du site afin de contribuer à la résolution des problèmes en suspens.

Mécanismes de règlement des griefs : Notre COVC exige que les installations mettent à la disposition des travailleur(-euse)s des canaux sécurisés et anonymes leur permettant de signaler leurs préoccupations. Bien que nous ne recensons pas les réclamations adressées directement à la direction, nos évaluations COVC permettent d’identifier les problèmes systémiques et les axes d’amélioration.

Nous donnons davantage de poids à la voix des employé(e)s grâce à nos [programmes de renforcement des capacités](#) et à notre programme d’engagement du personnel, une initiative menée par les fournisseurs qui favorise le dialogue entre les employé(e)s et la direction ainsi que les améliorations au niveau des installations, en permettant aux employé(e)s de faire part de leurs commentaires en toute confidentialité par le biais de sondages, d’entretiens et de messages.

Fiches d’évaluation des fournisseurs : Les résultats de ces évaluations sont intégrés dans les fiches d’évaluation des fournisseurs utilisées par l’équipe d’approvisionnement de Gap Inc. pour étayer ses décisions commerciales. La fiche d’évaluation sert à la fois d’outil de motivation et de responsabilisation pour combler les écarts de performance et favoriser l’amélioration continue.

Pratiques d’achat : Nous participons au programme Better Buying qui recueille les retours d’expérience des fournisseurs de niveau 1 afin de renforcer les pratiques en matière de travail et le respect des droits de la personne au sein de la chaîne d’approvisionnement. Chaque année, nous invitons les fournisseurs de niveau 1, qui représentent 90 % des dépenses commerciales de Gap Inc., à répondre au sondage Better Buying afin de nous aider à améliorer nos relations et nos pratiques d’approvisionnement.

En 2025, les réponses ont montré une amélioration constante d’une année sur l’autre; les fournisseurs ont notamment salué notre « partenariat durable et mutuellement avantageux ».

Conformité des fournisseurs

Suite

PROGRÈS EN 2025

Mises à jour de la politique : En 2025, nous avons évalué et mis à jour nos normes COVC.

En savoir plus : [Droits de la personne](#)

En 2024, nous avons mis en place un accord de conformité des installations de niveau 2 afin d'étendre notre contrôle aux installations de niveau 2 désignés par les fournisseurs de niveau 1. Cela a permis d'améliorer la visibilité en amont et de mener des évaluations ciblées des installations de niveau 2 employant des travailleur(-euse)s étrangers(-ères) sous contrat. Nous avons également organisé des ateliers en Corée du Sud, auxquels ont participé près de 100 représentant(e)s d'installations, afin de faciliter la mise en œuvre.

Évaluation et mesures correctives : 17 % des évaluations de nos fournisseurs ont été effectuées par Gap Inc., 37 % par Better Work de l'OIT-IFC, 44 % par l'intermédiaire de SLCP, et moins de 3 % par d'autres tiers.

À la fin de l'année 2025, 80 % des installations de niveau 1 étaient classées « vertes » (soit une augmentation de 2 % par rapport à 2024), 20 % étaient classées « jaunes » et moins de 1 % étaient classées « rouges ». Quatre-vingt-six pour cent (86 %) de nos dépenses d'entreprise ont été affectées à des installations classées « vertes », dépassant ainsi notre objectif qui consistait à nous approvisionner auprès d'au moins 80 % auprès d'installations classées « vertes » d'ici 2025. À la suite de la mise à jour de nos normes COVC, nous évaluerons et réajusterons le système de notation de conformité en 2026, si nécessaire.

En savoir plus : [Conclusions dans le Code de conduite des fournisseurs](#)

Institut des affaires publiques et environnementales (IPE) : La plateforme de l'IPE nous permet de surveiller les données de pollution en Chine et de faciliter la mise en place de mesures correctives en cas d'infraction. À la fin de 2025, 51 fournisseurs de niveau 1 et 61 fournisseurs de niveau 2 étaient enregistrés sur la plateforme IPE à des fins de surveillance.

COMPRENDRE NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

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



TRAÇABILITÉ

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

[Profil de Gap Inc.](#) sur Open Supply Hub (en anglais seulement)



COLLABORATION

- Fournisseurs de niveaux 1 et 2
- Partenaires de l'industrie
- Partenaires en innovation et technologie
- ONG

ÉVALUER LES FOURNISSEURS

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



ÉLÉMENTS DES NOTES DE CONFORMITÉ ET DE DURABILITÉ

Aspects sociaux

Évaluations en vertu du Code de conduite des fournisseurs effectuées par SLCP, Better Work de l'OIT et Gap Inc.

Participation à RISE et pourcentage de femmes bénéficiaires

Environnement

Évaluations en vertu du Code de conduite des fournisseurs effectuées par SLCP, Better Work de l'OIT et Gap Inc.

Higg Facility Environmental Module (FEM)

ENCOURAGER L'ACTION

Nous visons à améliorer le bien-être de la main-d'œuvre, à respecter les droits de la personne, à réduire les répercussions environnementales et à aider les fournisseurs à réaliser des gains d'efficacité grâce à des outils et des processus simplifiés.



PRATIQUES DE MESURES CORRECTIVES

Nous collaborons avec toutes les parties prenantes pour élaborer des plans de mesures correctives.



PRATIQUES D'ACHAT

Nous participons au programme Better Buying et encourageons nos fournisseurs de niveau 1 à nous faire part de leurs commentaires.



Programmes de renforcement des capacités

Aller au-delà de la simple conformité pour soutenir le renforcement des capacités des fournisseurs, afin d'améliorer les conditions de travail et la performance environnementale.

En savoir plus : [Action pour le climat](#), [Gestion des ressources hydriques](#), [Programmes de renforcement des capacités](#)

Contrôle de la gestion

Une structure de gouvernance solide nous engage à assumer nos responsabilités en matière d’environnement et de questions sociales dans le cadre de nos activités et de notre chaîne d’approvisionnement.

NOTRE APPROCHE

Une gouvernance efficace garantit la considération des enjeux de développement durable dans nos activités commerciales. Nous appliquons l’approche de gestion suivante à nos initiatives, objectifs, risques et occasions en matière environnementale et sociale :

Intégration dans les activités : L’équipe de durabilité mondiale intègre les objectifs de développement durable dans les fonctions clés de l’entreprise, notamment le développement de produits, la chaîne d’approvisionnement mondiale, l’approvisionnement et la logistique. Ensemble, les équipes surveillent la conversion des fibres vers davantage de sources durables, mettent en œuvre des programmes sociaux et environnementaux pour les fournisseurs, et vérifient les déclarations de durabilité des produits. Nous prenons également en compte les risques financiers et les possibilités liés aux initiatives environnementales et sociales dans le cadre des processus de planification stratégique et de gestion des risques.

Structure de contrôle : Le conseil d’administration et ses comités participent activement au contrôle de nos programmes environnementaux, sociaux et de gouvernance, compte tenu de l’importance que l’entreprise accorde aux stratégies environnementales, sociales et de gouvernance pour atteindre ses objectifs de croissance à long terme. Chaque comité du conseil d’administration joue un rôle important dans le suivi de certains aspects de nos programmes environnementaux, sociaux et de gouvernance, et rend régulièrement compte de ses travaux à l’ensemble du conseil d’administration.

Le conseil d’administration, en tenant compte de ces rapports, assure le suivi des risques et des occasions associés dans le cadre de ses responsabilités générales en matière de gestion des risques et de stratégie.³⁹

Le comité de gouvernance et de développement durable supervise les pratiques de l’entreprise en matière de gestion environnementale, les questions sociales et communautaires liées à la chaîne d’approvisionnement, les actions philanthropiques et les dons à la communauté, ainsi que les actions de plaidoyer auprès du public et les dons à des fins politiques.

Le comité de vérification et des finances supervise le programme de conformité de l’entreprise, la fonction de vérification interne et la gestion des risques d’entreprise, ainsi que les programmes de l’entreprise liés à la protection des données et à la cybersécurité.

Le comité de rémunération et de développement de gestion supervise les fonctions de gestion du capital humain et de développement des talents de l’entreprise, notamment les programmes et stratégies liés à l’embauche favorisant l’égalité des chances, à l’équité salariale, ainsi qu’à l’inclusion et au sentiment d’appartenance au sein du personnel.

Intégrité et transparence des données : Nous menons une démarche transversale en matière de gouvernance des données, en mettant en place des environnements de contrôle rigoureux et des hiérarchies de vérification internes afin de garantir l’intégrité des données. Nous rendons compte en toute transparence de nos indicateurs environnementaux et sociaux, conformément aux cibles basées sur la science (SBTN), aux normes de l’Initiative mondiale sur les rapports (GRI), au normes du Conseil des normes comptables de durabilité (SASB),

aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, à l’Accord de Paris sur les changements climatiques et au groupe de travail sur la divulgation d’informations financières relatives au climat (TCFD).

PROGRÈS EN 2025

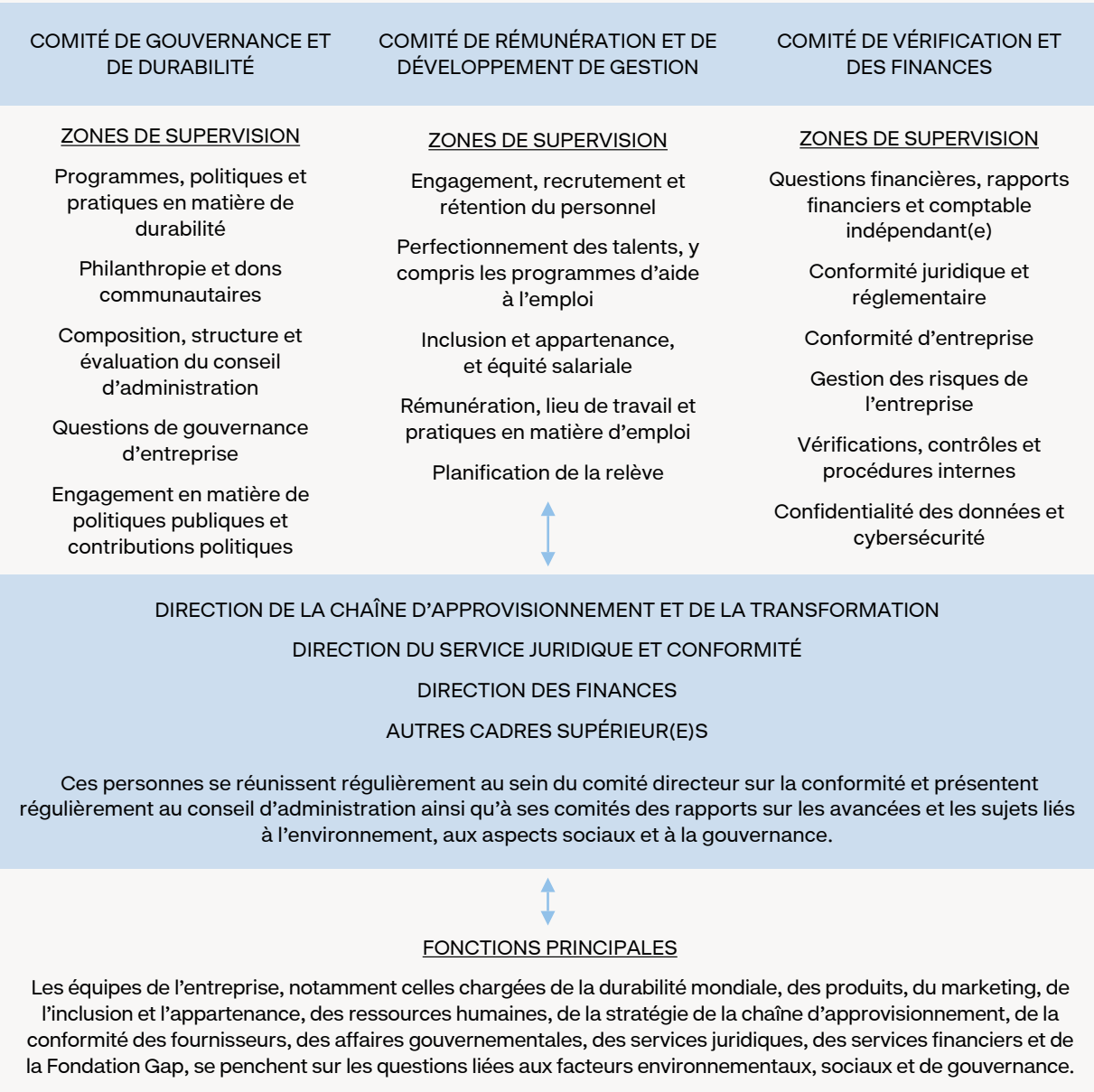
Cette année, nous avons encore mieux adapté nos pratiques de gouvernance aux exigences réglementaires croissantes et à nos engagements existants. Nous avons régulièrement réuni un comité de direction chargé de la conformité, composé de notre équipe de direction, afin de veiller à ce que nos programmes et nos pratiques restent conformes aux lois et réglementations en vigueur, d’anticiper les défis potentiels, de garantir des pratiques d’approvisionnement responsables et de respecter notre engagement en faveur du développement durable.

En savoir plus : [Circulaire de sollicitation de procuration \(en anglais\)](#)

³⁹ La directrice du service juridique et conformité produit un rapport périodique sur l’efficacité du programme de conformité de l’entreprise qu’elle adresse au comité de vérification et des finances du conseil d’administration de Gap Inc.

STRUCTURE DE SUPERVISION

Notre conseil d’administration compte actuellement 11 membres et a désigné 10 d’entre eux comme indépendants selon les règles de la Bourse de New York. Nous exigeons une indépendance de 100 % des membres de nos trois comités permanents. Le conseil d’administration reçoit des rapports réguliers de la part des comités du conseil sur leurs zones de responsabilité en matière de supervision et de surveillance des risques et des possibilités. Pour en savoir plus, consultez notre [circulaire de sollicitation de procuration \(en anglais\)](#).



Gestion des risques

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

NOTRE APPROCHE

Au niveau de l'entreprise : Chaque année, le service de vérification interne de l’entreprise organise une évaluation globale des risques d’entreprise, s’appuyant sur un suivi continu des risques tout au long de l’année. Cette évaluation couvre les principaux domaines de risque identifiés à l’aide d’un cadre de gestion des risques, notamment les risques stratégiques, opérationnels, de conformité, financiers, liés au développement durable, de réputation et climatiques. L’évaluation des risques d’entreprise a pour objectif de recueillir des informations concernant les principaux risques de l’entreprise, les risques émergents et en évolution, ainsi que les événements à risque critiques susceptibles d’affecter la capacité de l’entreprise à atteindre ses objectifs et à mettre en œuvre ses stratégies. Les risques sont classés par domaine fonctionnel et catégorisés en fonction de l’exposition potentielle de l’entreprise et du degré de maturité des stratégies d’atténuation. Le comité des risques de l’entreprise, qui regroupe actuellement l’ensemble de l’équipe de direction, est chargé de superviser le processus d’évaluation des risques d’entreprise. Les principales méthodes d’évaluation comprennent des entretiens et des enquêtes menés auprès des employé(e)s, des principaux dirigeant(e)s et des membres du conseil d’administration; l’examen des stratégies et initiatives clés de l’entreprise; ainsi que le suivi de l’évolution de la réglementation et des nouvelles tendances et enjeux du secteur.

Les résultats de l’évaluation des risques d’entreprise sont examinés par le/la chef(fe) de la direction et le comité des risques, puis présentés au moins une fois par an au conseil d’administration par le/la directeur(-rice) de la vérification, afin de faciliter les discussions sur les domaines de risque importants, les risques émergents et en évolution, ainsi que les stratégies d’atténuation correspondantes.

Ces résultats constituent la base du plan annuel de vérification interne, des actions de suivi menées par la direction et des mesures d’atténuation des risques, ainsi que de la supervision continue exercée par le conseil d’administration.

Le comité des risques se réunit régulièrement tout au long de l’année afin d’examiner certains risques et des scénarios de risques critiques potentiels, ainsi que les plans d’atténuation correspondants élaborés par la direction et l’état d’avancement de leur mise en œuvre. Le comité directeur des risques, qui est une instance du comité des risques, se réunit pour coordonner les activités liées aux risques à l’échelle de l’entreprise, favoriser la prise en charge transversale des risques et définir l’ordre du jour des délibérations du comité des risques au sens large, notamment en ce qui concerne les mises à jour relatives à l’évolution du profil de risque de l’entreprise.

Tous les trimestres, notre direction principale de la vérification informe le comité de vérification et des finances du plan de vérification interne et de tout changement apporté au profil de risques de l’entreprise. De plus, les principales dépendances vis-à-vis de tiers font l’objet d’un suivi dans le cadre de notre planification globale de la continuité des activités et de nos efforts en matière de résilience. D’ailleurs, le comité de vérification et des finances reçoit des rapports périodiques à ce sujet. Notre directrice du service juridique et de conformité se réunit chaque trimestre à huis clos avec le comité de vérification et des finances, notamment pour informer ce dernier des risques juridiques, réglementaires et de conformité. De plus, la direction communique régulièrement avec le conseil d’administration, tant de manière formelle qu’informelle, au sujet des initiatives clés, des stratégies et des évolutions du secteur, notamment afin d’évaluer et de gérer les risques potentiels. Nous organisons également des exercices de formation interfonctionnels afin d’aider l’entreprise à mieux se préparer à faire face à des situations de risque critiques.

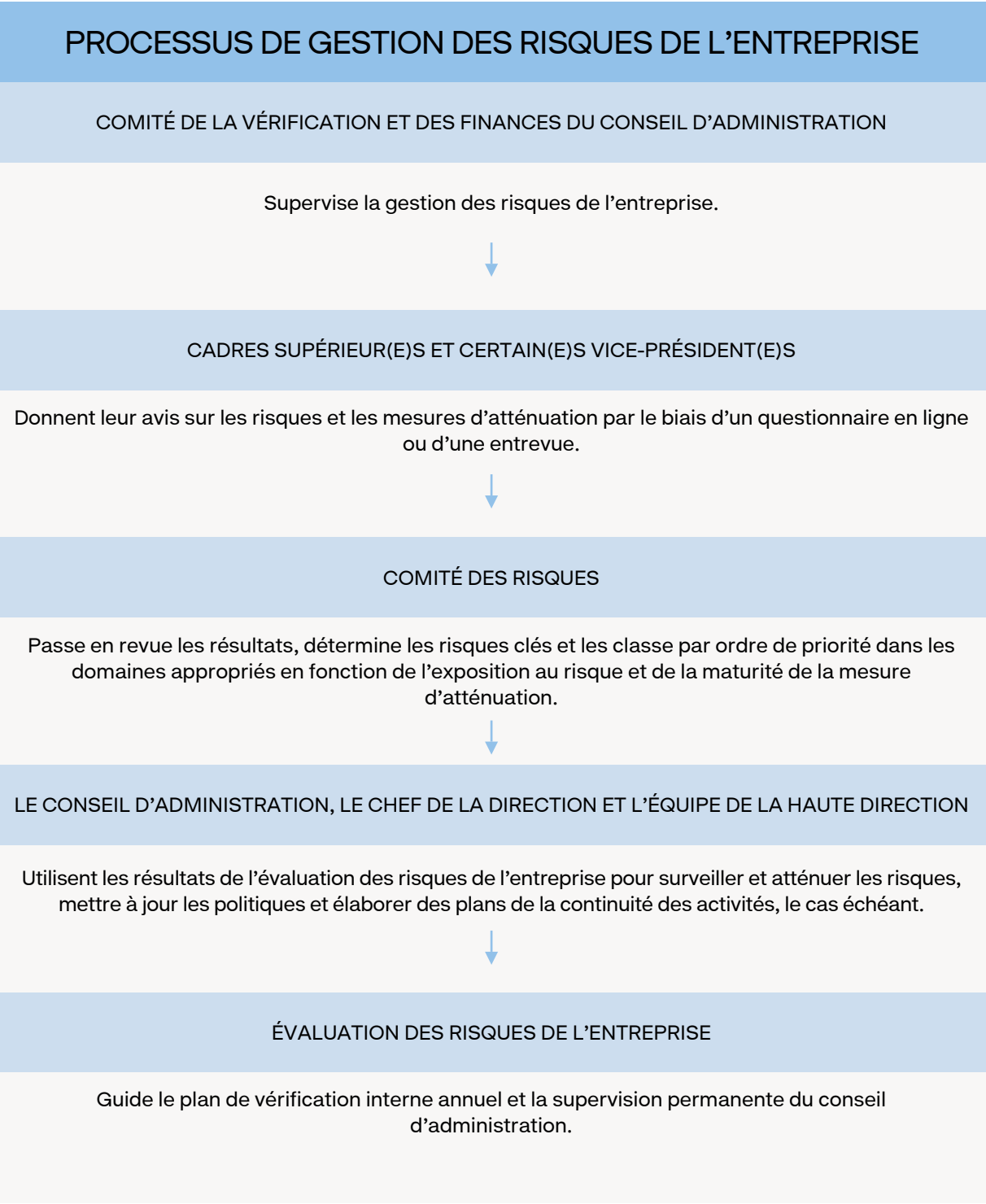
Les risques et occasions liés au climat, aux droits de la personne et au travail, ainsi qu’à d’autres aspects du développement durable, sont intégrés au processus d’évaluation des risques d’entreprise afin d’être pris en compte dans le contexte de l’évolution de la réglementation, des attentes du marché, des répercussions opérationnelles et des considérations stratégiques à long terme.

Niveau des actifs physiques : Notre équipe Résilience mondiale contribue à atténuer les risques physiques afin de protéger les sites exploités par l’entreprise. Nous utilisons des modèles prévisionnels et réels fournis par des organismes tels que l’National Oceanic and Atmospheric Administration (NOAA) afin de déterminer le risque résiduel qui subsiste une fois les plans de préparation élaborés.

PROGRÈS EN 2025

En 2025, nous nous sommes appuyés sur les conclusions de notre analyse des scénarios climatiques, qui avait identifié la pénurie d’eau, les crues fluviales et les températures extrêmes comme les principaux risques physiques au sein de notre chaîne de valeur, afin de déterminer les régions prioritaires pour mener des actions d’intervention et d’atténuation des risques en collaboration avec nos fournisseurs. Nous avons également utilisé le filtre relatif aux risques liés à l’eau du Fonds mondial pour la nature (WWF) afin de cibler stratégiquement nos actions de reconstitution des ressources en eau auprès de nos fournisseurs en Asie du Sud, en Asie du Sud-Est et en Amérique centrale. En 2025, nous avons noué des partenariats avec plusieurs fournisseurs afin d’atténuer les risques liés à la pénurie d’eau, en réduisant notre consommation d’eau douce grâce à des technologies d’économie d’eau ainsi qu’à la réutilisation et au recyclage de l’eau.

En savoir plus : [Éthique et intégrité des affaires](#), [Action pour le climat](#), [Gestion des ressources hydriques](#)



Engagement des parties prenantes

L’engagement des parties prenantes, l’établissement de partenariats et le dialogue politique sont essentiels à notre stratégie et contribuent à maximiser l’impact positif de nos programmes.

NOTRE APPROCHE

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

Pour recueillir les commentaires, réagir en conséquence et apporter les améliorations dans l’ensemble de notre entreprise, nous :

- Réunissons des partenaires du secteur et des parties prenantes afin de discuter des enjeux systémiques qui nécessitent une collaboration, notamment dans le cadre de notre participation au comité de responsabilité sociale de l’American Apparel and Footwear Association (AAFA), au comité ESG de la Retail Industry Leaders of America (RILA) et au conseil du développement durable de la National Retail Federation (NRF).
- Organisons des consultations formelles et informelles avec des organisations expertes sur des questions importantes.
- Faisons entendre notre voix sur les questions de politique par le biais de l’engagement du gouvernement.

Nos engagements auprès des parties prenantes comprennent, mais n’y sont pas limités, ceux décrits ici.

PROGRÈS EN 2025

Employé(e)s : Nous utilisons chaque année un sondage de rétroaction pour connaître l’opinion des employé(e)s. En 2025, les résultats du sondage indiquent que notre indicateur d’engagement s’élève à 73 %.

En savoir plus : [Gestion du capital humain](#)

Gouvernement : Chez Gap Inc., nous sommes convaincus que participer activement au processus démocratique est essentiel pour concrétiser notre mission : combler les écarts afin de créer un monde meilleur.

En 2025, nous avons relancé le Gap Inc. Good Government Fund (GGF), le comité d’action politique de notre entreprise, qui permet aux employé(e)s de Gap Inc. de verser des contributions financières volontaires pouvant aller jusqu’à 5 000 \$ par an afin de soutenir des candidat(e)s qui s’engagent sur des enjeux importants pour notre entreprise, nos employé(e)s et nos actionnaires. Pour chaque dollar versé par un(e) employé(e) au GGF, Gap Inc. verse une somme équivalente à l’association caritative de type 501(c)(3) du choix de l’employé(e).

Programme des ambassadeurs(-rices) des affaires gouvernementales : Lancé en 2023, ce programme rassemble des employé(e)s de Gap Inc. issu(e)s de tout le pays qui font connaître notre histoire à leurs élu(e)s. En 2025, les ambassadeurs(-rices) ont accueilli des élu(e)s dans nos magasins et nos centres de distribution afin de leur donner un aperçu de nos activités, de notre engagement envers nos collaborateurs et les communautés, ainsi que du rôle que joue Gap Inc. dans la création d’opportunités économiques et la promotion du dialogue sur les enjeux touchant notre secteur et notre personnel.

En 2025, Gap Inc. a parrainé plusieurs événements :

- Le match de baseball annuel du Congrès, organisé à Washington, D.C., une tradition bipartisane, a réuni des membres du Congrès pour une rencontre amicale. Le match de cette année a permis de récolter la somme record de 2,75 millions de dollars au profit de 45 organismes à but non lucratif basés à Washington, parmi lesquels le Boys & Girls Club, partenaire du programme [This Way ONward](#).

TYPES DE PARTIES PRENANTES ET MÉTHODES D’ENGAGEMENT				
PARTIE PRENANTE	FORMAT D’ENGAGEMENT	FRÉQUENCE	SUJETS CLÉS	EN SAVOIR PLUS
INVESTISSEURS	Téléconférences sur les résultats (en anglais), échange avec les analystes en investissement	Chaque trimestre Semi-annuel	• Informations financières • Risques et occasions à saisir • Influences du marché	Relations avec les investisseurs Circulaire de sollicitation de procurations
	Programme de communication avec les actionnaires			
CLIENTÈLE	Sondage en ligne envoyé aux membres privilèges Gap Inc.	Au moins une fois par an	• Perception de la marque • Programmes sociaux et environnementaux	Nous joindre
EMPLOYÉ(E)S	Sondage Imaginer mieux Ligne d’assistance du code de conduite (en anglais)	Une fois par an et selon les besoins	• Satisfaction au travail	Gestion du capital humain
FOURNISSEURS	Sondage Better Buying Réunions, évaluations, formations, sondages	Une fois par an et selon les besoins	• Droits de la personne et travail • Santé et sécurité au travail • Performance environnementale • Droits de la personne et travail	Droits de la personne Programmes de renforcement des capacités
TRAVAILLEUR(-EUSE)S DE LA CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT	Entrevues, sondages	De façon routinière	• Droits de la personne et travail	Conformité des fournisseurs
ORGANISATIONS DES DROITS DE LA PERSONNE ET DU TRAVAIL	Réunions, sondages	Au moins une fois par mois	• Droits de la personne et travail	
ONG ET SYNDICATS	Réunions	Régulièrement	• Droits de la personne et travail	
GOUVERNEMENT	Réunions	Régulièrement	• Problèmes qui affectent les intérêts de notre entreprise et de la communauté	Politique d’engagement politique (en anglais)
INITIATIVES DE L’INDUSTRIE	Réunions, sondages	Au moins une fois par semaine	• Régulation • Environnement • Droits de la personne et travail	Notre approche en matière d’impact

- La 43^e édition du gala annuel Taste of the South, qui s’est tenue à Washington, D.C., un événement réunissant des responsables du gouvernement, du monde des affaires et du secteur à but non lucratif, a permis de récolter 1,3 million de dollars au profit d’organismes à but non lucratif du sud des États-Unis œuvrant pour la promotion de l’alphabétisation des enfants.

- Le Golden State Gala organisé par la California State Society à Washington, D.C., a célébré le 175^e anniversaire de l’entrée de la Californie dans l’Union en tant que 31^e État des États-Unis Les recettes sont destinées à soutenir des initiatives apolitiques et à but non lucratif visant à favoriser les liens entre les entreprises californiennes implantées dans la région de Washington.
- À New York, Gap Inc. a accueilli sept élu(e)s de l’État dans ses magasins Old Navy et Gap de Times Square, à l’occasion du salon annuel Big Show de la National Retail Federation.

Ces visites de magasins ont permis de mettre en avant nos équipes de terrain et le rôle que jouent nos magasins au sein des communautés locales, tout en engageant le dialogue avec les élu(e)s sur les enjeux politiques qui touchent le secteur.

- En octobre 2025, nous avons organisé une table ronde à l’intention de nos employé(e)s au siège de New York afin de leur fournir des analyses objectives et impartiales sur l’élection du maire de New York de 2025, en abordant des thèmes clés tels que la sécurité publique, la fiscalité, les transports en commun et le logement.

Éthique et intégrité des affaires

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

CODE DE CONDUITE

Depuis 1998, notre [code de conduite](#) (COBC) constitue le fondement de notre programme mondial d’intégrité et de conformité d’entreprise. Il énonce les politiques et les principes que tous les employé(e)s et administrateurs(-rices) de Gap Inc. sont tenu(e)s de respecter. En 2025, nous avons mis à jour notre COBC afin de refléter notre façon de travailler aujourd’hui, tout en restant fidèles aux valeurs qui définissent notre identité. Le code de conduite actualisé donne vie à ces valeurs grâce à un principe simple, mais puissant : faire ce qu’il faut. Cela signifie plus que de simplement suivre les règles : il faut également diriger avec détermination et intégrité dans tout ce que nous faisons.

Tout le personnel a accès au code de conduite lorsqu’il se joint à l’entreprise et s’engage par écrit à s’y conformer. Il doit également suivre une formation connexe sur ce sujet. En fonction de là où il se trouve, de son échelon et de son poste, le personnel peut être tenu de suivre une formation supplémentaire sur des questions telles que le harcèlement sexuel, le concept zéro c’est zéro (aucune discrimination, aucun harcèlement ou aucune représaille), le respect des horaires de travail et des salaires, les mesures d’adaptation au lieu de travail, la lutte contre la corruption et la confidentialité et la sécurité des données.

Il est recommandé au personnel de communiquer ses préoccupations à la direction, à un(e) supérieur(e) hiérarchique, aux ressources humaines locales ou à notre équipe du Service mondial de l’intégrité.

De plus, notre [service d’assistance confidentiel du Code de conduite \(en anglais\)](#), ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, est géré par un fournisseur tiers indépendant et est accessible à toute personne qui fait affaire avec Gap Inc. ou qui est un(e) employé(e) de l’entreprise. L’anonymat est possible pour toute personne souhaitant faire un signalement. Toute personne signalant des infractions présumées au code de conduite est protégée par l’application stricte de la politique de la tolérance zéro de l’entreprise en matière de représailles.

Nos équipes d’enquête trient et assurent le suivi des plaintes, ainsi que des procédures d’enquête et des mesures correctives associées, au sein de notre système de signalement en ligne. Ces éléments font également l’objet d’un suivi et d’un contrôle de la part de nos équipes d’intégrité globale et de vérification interne.

Notre équipe du Service mondial de l’intégrité réalise régulièrement des évaluations afin de mesurer l’impact du programme et s’engage à l’améliorer en permanence conformément aux exigences légales et réglementaires, aux directives du ministère de la Justice des États-Unis, aux pratiques exemplaires en matière d’éthique de l’entreprise et à nos propres normes strictes.

Le Comité de vérification et des finances est chargé de surveiller le programme de conformité de l’entreprise et reçoit des mises à jour régulières de la direction du service juridique et conformité.

En savoir plus : [Conformité de l’entreprise \(en anglais\)](#)

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

En tant qu’entreprise cotée en bourse, nous disposons de politiques anticorruption strictes et de procédures connexes, telles que notre politique mondiale de lutte contre la corruption et notre procédure de diligence raisonnable en matière de lutte contre la corruption (ACDD). Ces mesures assurent la conformité à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l’étranger (Foreign Corrupt Practices Act) et aux lois anticorruption locales.

Nous encourageons le respect des règles et surveillons et traitons les risques liés à la corruption et aux pots-de-vin grâce à nos politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, à nos programmes de formation et à nos procédures de diligence raisonnable vis-à-vis des tiers. Une formation sur la lutte contre la corruption est offerte à l’échelle mondiale aux directions et aux échelons supérieurs ainsi qu’aux gestionnaires occupant des fonctions à haut risque. Une formation supplémentaire est prévue au besoin.

Nous nous appuyons sur les évaluations de notre programme pour mesurer l’efficacité de notre programme anticorruption. La procédure de diligence raisonnable en matière de lutte contre la corruption est appliquée sur les marchés à haut risque, et un rapport est exigé pour tous les distributeurs tiers ainsi que pour tout tiers interagissant, en notre nom, avec des représentant(e)s gouvernementaux ou des distributeurs tiers.

Le programme de conformité de Gap Inc. a été sélectionné pour le prix collectif décerné cette année par la Women’s White Collar Defense Association (WWCDA).

LOIS SUR LA CONCURRENCE ET LÉGISLATION ANTITRUST

De nombreux pays où nous exerçons nos activités disposent de lois sur la concurrence (lois antitrust). Ces lois renforcent nos normes; tout le monde doit être en mesure de livrer une concurrence juste dans un marché libre. Afin d’éviter des conduites condamnables, le personnel et la direction sont tenus de se conformer à notre politique interne en matière de droit de la concurrence ainsi qu’aux lois locales. Toute transgression de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement, ainsi que des amendes importantes ou des poursuites judiciaires.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET CYBERSÉCURITÉ

Nous nous engageons à tenir notre clientèle et notre personnel informés pour exercer un contrôle sur la collecte et l’usage de leurs renseignements personnels. Nos pratiques en matière de protection de la vie privée sont conformes à la législation en vigueur dans toutes les juridictions où nous exerçons nos activités et reposent sur des principes solides : équité et transparence, collecte limitée aux données strictement nécessaires, utilisation des renseignements personnels uniquement aux fins prévues, garantie de leur exactitude, conservation rigoureuse, sécurisation efficace et respect de notre responsabilité.

En savoir plus : [Politique de confidentialité](#)

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

Chaque année, le personnel reçoit une formation sur la cybersécurité et des activités supplémentaires de sensibilisation et d’éducation sont offertes tout au long de l’année. En partenariat avec des consultants externes, nous effectuons périodiquement des exercices pratiques pour simuler des scénarios réels d’incidents de cybersécurité pour évaluer notre préparation, tester nos plans d’intervention en cas d’incident et mettre en évidence les points à améliorer. Nos processus de gestion des risques liés à la cybersécurité font l’objet de vérifications périodiques, et nous avons souscrit une assurance contre les risques liés à la cybersécurité.

La direction de la sécurité de l’information de Gap Inc. supervise le programme de sécurité de l’information. La direction de la sécurité de l’information relève de la direction de la technologie et est chargée d’évaluer et d’assurer le bon fonctionnement des processus de gestion des risques liés à la cybersécurité de l’entreprise. Le comité de vérification et des finances du conseil d’administration supervise le programme de cybersécurité de l’entreprise, ainsi que les risques auxquels celle-ci est exposée et les mesures prises par la direction pour surveiller et atténuer ces risques.

La direction de la sécurité de l’information fournit une mise à jour trimestrielle sur le programme de cybersécurité, en alternance au comité de vérification et des finances et à l’ensemble du conseil d’administration.

En savoir plus : [Rapport annuel \(en anglais\)](#)

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Notre approche de l’intelligence artificielle (IA) repose sur la conviction que la technologie doit être au service de nos employé(e)s et générer de la valeur pour l’entreprise. Notre Bureau de l’IA encadre l’utilisation de l’IA afin de garantir sa conformité avec nos valeurs, nos objectifs commerciaux et nos normes éthiques. L’IA générative peut refléter des préjugés sociétaux; c’est pourquoi nous demandons à nos employé(e)s de signer notre déclaration relative à l’IA générative. Nous recommandons que les résultats générés par l’IA générative fassent l’objet d’une vérification humaine avant leur utilisation, et notre politique impose aux utilisateurs(-rices) de vérifier l’IA afin de détecter d’éventuels biais et d’en évaluer l’exactitude lors du développement et des tests d’outils d’IA.

MARKETING ET DÉCLARATIONS SUR LES PRODUITS

Nous assurons une représentation précise, fondée et éthique de nos produits et services dans l’ensemble de nos communications de marketing, notamment concernant nos engagements en matière de développement durable.

Nos politiques exigent que chaque allégation environnementale ou sociale relative à un produit soit étayée par des avantages vérifiés et documentés. Nous nous efforçons de [former notre personnel](#) aux déclarations sur les produits et à notre trousse d’outils en matière de déclarations sur les produits, et nous appliquons un processus de vérification, d’approbation et de validation des données avant de publier tout message au public.

Annexe

Évaluation de l'importance relative	Indicateur TCFD
Indicateurs de la norme GRI	Fiabilité des données
Indicateur du SASB	

Évaluation de l'importance relative

Dans un monde en constante évolution, nous nous efforçons d'identifier les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance significatifs pour notre entreprise et nos principales parties prenantes, et d'y apporter des réponses.

SUJETS IMPORTANTS

En mars 2023, nous avons réalisé une évaluation de l'importance relative en partenariat avec un cabinet d'experts tiers, respectant les normes de l'Initiative mondiale sur les rapports (GRI) ainsi que les principes AA1000 Accountability. Les parties prenantes clés, y compris le personnel de Gap Inc. et de ses marques, la clientèle, les investisseurs, les responsables d'organismes sans but lucratif et les agrégateurs de données, ont été invitées à participer à une enquête et à des entretiens dans le cadre de l'évaluation.

En savoir plus : [Dossiers SEC \(en anglais\)](#)

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



Indicateur de l’initiative mondiale sur les rapports (GRI)

Gap Inc. a présenté les renseignements cités dans cet indicateur du contenu des normes GRI pour la période du 2 février 2025 au 31 janvier 2026 en se basant sur les normes GRI (2016, 2018, 2020 et 2021). Nous avons consulté la norme GRI 1 : Fondation 2021 pour élaborer cet indicateur de contenu.

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
Dispositions d'ordre général		
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021	2-1 Détails sur l'organisation	Rapport d'impact; À propos de ce rapport Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités Rapport annuel; Partie I, Article 2, Propriétés Rapport annuel; Partie II, point 5. Marché des actions ordinaires de la personne inscrite, Questions connexes des actionnaires et achats de titres de participation par l'émetteur
	2-2 Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités Tableau 21 « Filiales du titulaire » (en anglais)
	2-3 Période, fréquence et point de contact du rapport	Rapport d'impact; À propos de ce rapport
	2-4 Reformulations d'informations	Les données relatives aux prélèvements d'eau dans la chaîne d'approvisionnement pour les exercices 2023 et 2024 ont été révisées afin de tenir compte d'une méthodologie améliorée. Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau Les indicateurs du SASB CG-EC-000.A et CG-EC-000.C pour l'exercice 2024 ont été retraités afin de corriger les montants précédemment publiés.
	2-5 Assurance externe	Rapport d'impact; À propos de ce rapport Rapport d'impact; Annexe, Fiabilité des données
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Rapport annuel; Partie I, Article 1, Activités Rapport annuel; Partie I, Article 2, Propriétés Rapport annuel; Partie II, Article 7, Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion
GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-7 Employé(e)s	Rapport annuel; Partie I, Article 1, Rapport annuel d'activité; Partie II, Article 7, Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
	2-8 Personnel non employé	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Aspects sociaux, Programmes de renforcement des capacités
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Composition du comité (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration (en anglais)
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration (en anglais)
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conseil d'administration (en anglais)
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise (en anglais) Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 4.1.2, 4.3, 4.3.1
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Composition du comité (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Charte du comité de gouvernance et de durabilité (en anglais) Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion
	GRI 2 : Dispositions d'ordre général de 2021 (suite)	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le rapport de durabilité Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Charte du comité de gouvernance et de durabilité (en anglais) Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion
	2-15 Conflits d'intérêts	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion

⁴⁰ Remarque : Le « rapport d'impact » fait référence au rapport d'impact 2025 de Gap Inc.; les « pages Web » font référence à notre site Web mondial; le « rapport annuel » désigne le [rapport annuel \(en anglais\)](#) de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 31 janvier 2026; et « circulaire de sollicitation de procurations » désigne l'[avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire de sollicitation des procurations pour l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. de 2026 \(en anglais\)](#). Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 4.2
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Gouvernance (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Lignes directrices sur la gouvernance de l'entreprise (en anglais) Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Fiche informative sur la gouvernance de l'entreprise (en anglais)
	2-19 Politiques de rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations (en anglais)
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	Circulaire de sollicitation de procurations (en anglais)
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	Circulaire de sollicitation de procurations ; Taux de rémunération du chef de la direction (en anglais)
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport d'impact; Notre approche en matière d'impact Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
	2-23 Engagements politiques	Gap Inc. applique le principe de précaution à l'utilisation de produits chimiques en testant ses produits et en s'engageant à éliminer les finitions à base de PFC. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport sur la gestion des produits chimiques et le rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité des affaires
	2-24 Intégration des engagements politiques	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
	2-25 Processus de remédiation aux impacts négatifs	Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Code de conduite Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité de l'entreprise Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
	2-28 Adhésions à des associations	Rapport d'impact; Notre approche en matière d'impact
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes
	2-30 Négociations collectives	Pages Web; Politique sur les droits de la personne (en anglais)

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
SUJETS IMPORTANTS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-1 Processus pour déterminer les sujets importants	Rapport d'impact; À propos de ce rapport Rapport d'impact; Annexe, Évaluation de l'importance relative
	3-2 Liste des sujets importants	Rapport d'impact; Annexe, Évaluation de l'importance relative
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport annuel; Partie II, Article 7, Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation Rapport annuel; Partie II, Article 7A, Informations quantitatives et qualitatives sur les risques de marché
GRI 201 : Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport annuel; Partie II, Article 7, Discussion et analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation
	201-2 Implications financières et autres risques et points à améliorer dus aux changements climatiques	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 2.4, 2.2.2, 3.1, 3.6, 9.3
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain Pages Web; Avantages sociaux et avantages indirects
	201-4 Aide financière publique	Information non disponible ou incomplète.
PRATIQUE DE GESTION DES ACHATS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Annexe, Évaluation de l'importance relative Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Rapport d'impact; Environnement, Produits
GRI 204 : Pratiques de gestion des achats 2016	204-1 Part des dépenses effectuées auprès des fournisseurs locaux	Information non disponible ou incomplète.
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
COMPORTEMENT ANTICONCURRENTIEL		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
GRI 206 : Comportement anticoncurrentiel 2016	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise
MATIÈRES		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Environnement, Produits Rapport d'impact; Environnement, Circularité et déchets
GRI 301 : Matières 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-440a.4 Rapport d'impact; Environnement, Produits
	301-2 Matières recyclées utilisées	Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-440a.4 Rapport d'impact; Environnement, Produits
	301-3 Produits et fournitures d'emballage valorisés	0 % – Gap Inc. ne procède pas directement à la collecte de produits en vue de leur réutilisation ou de leur recyclage.
ÉNERGIE		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 4.1.2, 4.2, 4.3, 4.3.1, 4.5.1
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.5, 7.29, 7.30, 7.30.1, 7.30.6, 7.30.7, 7.30.14, 7.30.16 Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-MR-130a.1 Pages Web sur l'impact; Déclarations d'assurance Rapport d'impact; Annexe, Fiabilité des données
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.5, 7.8, 7.29, 7.30, 7.30.1, 7.30.6, 7.30.7, 7.30.14, 7.30.16 Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
	302-3 Intensité énergétique	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.45 Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
GRI 302 : Énergie 2016 (suite)	302-4 Réduction de la consommation énergétique	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.53.1, 7.54, 7.54.1, 7.55, 7.55.1, 7.55.2, 7.55.3 Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et services	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.74 Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d'impact; Environnement, Produits
EAU ET EFFLUENTS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 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

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l’eau en tant que ressource partagée	Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 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 Gestion des impacts liés au rejet d’eau	Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau Rapport d’impact; Environnement, Produits
	303-3 Prélèvement d’eau	Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 9.2.2, 9.2.4, 9.2.7
	303-4 Rejet d’eau	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 9.2.2, 9.2.8, 9.2.9
	GRI 303 : Eau et effluents 2018 (suite)	303-5 Consommation d’eau
BIODIVERSITÉ		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d’impact; Environnement, Produits
GRI 304 : Biodiversité 2016	304-1 Sites d’activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l’extérieur des aires protégées	Rapport d’impact; Environnement, Produits Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	Rapport d’impact; Environnement, Produits
GRI 304 : Biodiversité 2016 (suite)	304-3 Habitats protégés ou restaurés	Information non disponible, car nous travaillons actuellement à élargir notre politique sur les tissus dérivés du bois (en anglais) afin de prendre en compte les risques liés à l’utilisation des terres, à la conservation des forêts et à la déforestation.
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l’UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations	
ÉMISSIONS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 2.2.2, 3.1, 3.6, 4.1.2, 5.1.2, 7.55.3 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat
	GRI 305 : Émissions 2016	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.2, 7.5, 7.6, 7.10.1, 7.15, 7.15.1, 7.16, 7.17, 7.17.1, 7.45 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Pages Web; Déclarations d’assurance (en anglais) Rapport d’impact; Annexe, Fiabilité des données
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (portée 1)	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 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 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Pages Web sur l’impact; Déclarations d’assurance Rapport d’impact; Annexe, Fiabilité des données
	305-2 Émissions indirectes de GES (portée 2)	

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
GRI 305 : Émissions 2016 (suite)	305-3 Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais) ; 7.2, 7.5, 7.8 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Pages Web; Déclarations d’assurance (en anglais) Rapport d’impact; Annexe, Fiabilité des données
	305-4 Intensité des émissions de GES	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.45 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat
	305-5 Réduction des émissions de GES	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 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 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d’impact; Objectifs et progrès de Gap Inc.
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d’ozone (SACO)	Gap Inc. n’a aucune émission de substances appauvrissant la couche d’ozone.
	305-7 Émissions d’oxydes d’azote (NOx), d’oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Rapport de 2025 soumis au CDP ; 7.15.1 Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat
DÉCHETS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
	306-3 Déchets générés	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
	306-4 Déchets non destinés à l’élimination	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets Rapport d’impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-MR-410a.3
	306-5 Déchets destinés à l’élimination	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE DES FOURNISSEURS		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d’impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l’aide de critères environnementaux	Rapport d’impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-430a.1, CG-AA-430a.2, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016 (suite)	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d’approvisionnement et mesures prises	Rapport d’impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d’impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-430b.2

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
EMPLOI		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Embauche de personnel et roulement du personnel	Rapport d’impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-EC-330a.2
	401-2 Avantages accordés au personnel à temps plein et non au personnel temporaire ou à temps partiel	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain Pages Web; Avantages sociaux et avantages indirects
	401-3 Congé parental	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain Pages Web; Avantages sociaux et avantages indirects
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-3 Services de santé au travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-4 Participation et consultation du personnel et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-5 Formation du personnel sur la santé et la sécurité au travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-6 Promotion de la santé du personnel	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d’affaires	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-8 Personnel couvert par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-9 Accidents du travail	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	403-10 Maladies professionnelles	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
Santé et sécurité au travail (données de l’année civile, des États-Unis seulement)		Décès consécutif à un accident de travail 2023 : 0 2024 : 0 2025 : 0 Taux d’accident pour 1 000 000 d’heures travaillées (LTIFR) 2023 : 4,08 2024 : 3,79 2025 : 3,72 Couverture (% du personnel) 2023 : 94 % 2024 : 85 % 2025 : 91 %

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
FORMATION ET ÉDUCATION		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé(e)	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences du personnel et programmes d'aide à la transition	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
	404-3 Pourcentage du personnel bénéficiant d'évaluations régulières de rendement et d'évolution de carrière	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Inclusion et appartenance
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et du personnel	Dépôt EEO-1 (en anglais)
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Inclusion et appartenance Pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs; Conformité d'entreprise , Historique de la divulgation de l'écart de rémunération entre les genres en France et au Royaume-Uni (en anglais)
COMMUNAUTÉS LOCALES		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Programmes d'aide à l'emploi
		Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Programmes d'aide à l'emploi Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales	Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau Rapport d'impact; Environnement, Produits
ÉVALUATIONS SOCIALES DES FOURNISSEURS ET MAIN-D'ŒUVRE		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne
		Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
		Pages Web; Déclaration de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et de la loi britannique sur l'esclavage moderne (en anglais)

NORME GRI	DISPOSITION	GAP INC. RÉFÉRENCES ⁴⁰
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Rapport d'impact; Annexe, Indicateur du SASB , CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2
		Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
GRI 408 : Travail des enfants 2016	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
GRI 409 : Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
POLITIQUES PUBLIQUES		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes Pages Web, Politique d'engagement politique
		Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes Pages Web, Politique d'engagement politique
GRI 415 : Politiques publiques 2016	415-1 Contributions politiques	Rapport d'impact; Gouvernance, Engagement des parties prenantes Pages Web, Politique d'engagement politique
SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA CLIENTÈLE		
GRI 3 : Sujets importants 2021	3-3 Gestion des sujets importants	Rapport d'impact; Environnement, Produits
GRI 416 : Santé et sécurité de la clientèle 2016	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Rapport d'impact; Environnement, Produits
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	Aucun incident de non-conformité n'a été observé en 2025. Commission de sécurité des consommateur(-rice)s

Indicateur du Conseil des normes comptables de durabilité (SASB)

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

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
VÊTEMENTS, ACCESSOIRES ET CHAUSSURES					
Gestion des substances chimiques dans les produits					
Discussion sur les processus permettant de maintenir la conformité aux réglementations sur les substances faisant l'objet de restrictions	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.1	Les restrictions sur les produits chimiques de Gap Inc. sont basées sur les réglementations mondiales, ainsi que sur des considérations fondées sur les dangers et les risques. Il s'agit notamment de notre liste des substances interdites (RSL) et de notre liste des substances chimiques nocives interdites de fabrication (MRSL). Depuis 2008, les fournisseurs de Gap Inc. sont tenus de se conformer à notre liste des substances interdites. Depuis 2015, nous demandons à tous nos fournisseurs de se conformer à la norme MRSL zéro rejet de produits chimiques dangereux (ZDHC), et nous respectons la liste des substances interdites du groupe AFIRM (Apparel and Footwear International RSL Management). Nous faisons le suivi des problèmes émergents liés aux produits chimiques et révisons notre approche au besoin. Notre approche de la mise en œuvre de nos politiques sur les produits chimiques comprend : - Partenariats et normes de l'industrie : Nous collaborons avec des groupes du secteur, notamment le groupe AFIRM et Cascale pour mettre en œuvre un ensemble cohérent d'outils et de processus pour soutenir les pratiques exemplaires, surveiller le rendement des fournisseurs et encourager l'utilisation de produits chimiques plus sûrs. - Engagement des fournisseurs : Nous communiquons à nos fournisseurs les exigences de conformité en matière de produits chimiques dans notre Code de conduite des fournisseurs et l'accord de conformité des usines de traitement de niveau 2, et nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils reconnaissent et respectent ces conditions. - Conformité et surveillance : Grâce à des tests effectués par des tiers sur les produits, les composants des produits et les effluents d'eaux usées, ainsi qu'à l'utilisation de plateformes de données industrielles, nous surveillons le rendement de notre chaîne d'approvisionnement et vérifions la conformité aux réglementations mondiales sur les produits chimiques et aux restrictions chimiques de Gap Inc.	Rapport d'impact; Environnement, Produits
Discussion sur les processus d'évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-250a.2	Gap Inc. utilise les processus suivants pour évaluer et gérer les risques et dangers potentiels associés aux matières et aux produits chimiques de ses produits. Nous faisons le suivi des problèmes émergents liés aux produits chimiques en nous appuyant sur des partenariats industriels, des analyses d'experts et des données de notre chaîne d'approvisionnement pour évaluer les risques éventuels. Nous communiquons à nos fournisseurs les exigences de conformité en matière de produits chimiques dans notre Code de conduite des fournisseurs et nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils reconnaissent et respectent ces conditions. Nous avons établi une liste des substances chimiques interdites dans la fabrication (MRSL) ainsi qu'une liste des substances interdites (RSL), que nous mettons à jour régulièrement en fonction des exigences du secteur. Grâce à des tests effectués par des tiers sur les produits, les composants des produits et les effluents d'eaux usées, ainsi qu'à l'utilisation de plateformes de données industrielles, nous surveillons le rendement de notre chaîne d'approvisionnement et vérifions la conformité aux réglementations mondiales sur les produits chimiques et aux restrictions chimiques de Gap Inc. - Gestion des intrants : La sélection de meilleurs intrants chimiques et matières de base est essentielle pour réduire l'utilisation et la décharge de produits chimiques dangereux. - Gestion des processus : Il est essentiel d'adhérer aux pratiques exemplaires de gestion des produits chimiques durant la production pour réduire les risques à la fois pour l'humain et pour l'environnement. - Gestion des résultats : La production de vêtements et de chaussures comprend des produits finis ainsi que des eaux usées. Gap Inc. limite l'utilisation des substances chimiques nuisibles.	Rapport d'impact; Environnement, Produits

⁴¹ Remarque : Le « rapport d'impact » fait référence au rapport d'impact 2025 de Gap Inc.; les « pages Web » font référence à notre site Web mondial; le « rapport annuel » désigne le [rapport annuel \(en anglais\)](#) de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 31 janvier 2026; et « circulaire de sollicitation de procurations » désigne l'[avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire de sollicitation des procurations pour l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. de 2026 \(en anglais\)](#). Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
Impacts environnementaux dans la chaîne d’approvisionnement					
Pourcentage (1) des usines des fournisseurs de niveau 1 et (2) des usines de fournisseurs au-delà du niveau 1 en conformité avec les permis de rejet d’eaux usées et/ou les ententes contractuelles	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.1	<u>Nombre total de participants à notre programme de qualité de l’eau :</u> 2023 : 170 2024 : 294 2025 : 311 <u>Niveau 1 (en %) respectant à la fois les paramètres conventionnels et les paramètres ZDHC MRSL :</u> 2023 : 95 % 2024 : 91 % 2025 : 96 % <u>Niveau 2 (en %) respectant à la fois les paramètres conventionnels et les paramètres ZDHC MRSL :</u> 2023 : 91 % 2024 : 89 % 2025 : 88 %	Rapport d’impact; Environnement, Produits
Pourcentage (1) des usines de fournisseurs de niveau 1 et (2) des usines de fournisseurs au-delà du niveau 1 qui ont effectué l’évaluation de l’indice Higg Facility Module (Higg FEM) de la Sustainable Apparel Coalition ou une évaluation équivalente des données environnementales.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430a.2	<u>Les fournisseurs de niveau 1 ont effectué l’évaluation de l’indice Higg FEM :</u> 2023 : 100 % (565) 2024 : 100 % (567) 2025 : 100 % (518) <u>Fournisseurs de niveau 1 ayant fait l’objet d’une vérification selon l’indice Higg FEM :</u> 2023 : 85 % (478) 2024 : 91 % (519) 2025 : 99 % (513) <u>Les fournisseurs de niveau 2 ont effectué l’évaluation de l’indice Higg FEM :</u> 2023 : 73 % (200) 2024 : 74 % (186) 2025 : 67 % (413)	Rapport d’impact; Environnement, Gestion de l’eau Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat
Conditions de travail dans la chaîne d’approvisionnement					
Pourcentage (1) des usines de fournisseurs de niveau 1 et (2) des usines de fournisseurs au-delà du niveau 1 ayant fait l’objet d’une vérification sur la base d’un code de conduite de la main-d’œuvre, (3) pourcentage du nombre total des vérifications réalisées par un vérificateur tiers.	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-AA-430b.1	<u>% de fournisseurs de marque de niveau 1 ayant fait l’objet d’une évaluation selon le Code de conduite des fournisseurs :</u> 2023 : 100 % 2024 : 100 % 2025 : 100 % <u>% d’évaluations effectuées par des tiers (notamment dans le cadre du programme Better Work de l’OIT-SFI et du Programme de convergence sociale et de travail [SLCP]) :</u> 2023 : 83 % 2024 : 89 % 2025 : 83 % <u>% de fournisseurs de niveau 1 ayant fait l’objet d’une évaluation selon le Code de conduite des fournisseurs :</u> 2023 : 31 % 2024 : 33 % 2025 : 23 %⁴²	Rapport d’impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d’impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
Taux de non-conformité prioritaire et taux de mesures correctives associés aux vérifications du code de conduite de la main-d’œuvre des fournisseurs	Données quantitatives	Taux	CG-AA-430b.2	Nous utilisons un système de code de couleurs pour évaluer la performance de chaque installation. Les installations performantes, qui ne présentent aucune infraction grave et peu d’autres infractions, sont notées « vertes »; les installations moyennes sont notées « jaunes »; et celles qui doivent résoudre un ou plusieurs problèmes graves sont notées « rouges ». <u>Notation évaluée :</u> Vert – 2023 : 79 % 2024 : 78 % 2025 : 80 % Jaune – 2023 : 20 % 2024 : 20 % 2025 : 20 % Rouge – 2023 : 1 % 2024 : 2 % 2025 : <1 % <u>Taux de résolution des problèmes liés au Code de conduite des fournisseurs</u> % des problèmes en suspens en début d’année ayant fait l’objet d’un plan d’action correctif et résolus d’ici la fin de l’exercice : 2023 : 78 % 2024 : 82 % 2025 : 78 %	Rapport d’impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs Pages Web; Constataions sur le Code de conduite des fournisseurs

⁴² Cela représente le pourcentage d’installations identifiées au-delà du niveau 1 qui ont été évaluées dans le cadre de notre COVC à l’aide du SLCP. Nous confirmons avoir identifié 613 installations de niveau 2 (ce nombre comprend les usines de fournisseurs) dans notre chaîne d’approvisionnement et reconnaissons que cette mesure donnée peut changer au fur et à mesure que de plus amples renseignements seront disponibles.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
Description des plus grands risques en matière de (1) main-d'œuvre et (2) d'environnement, de santé et de sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-430b.3	1. Les pratiques et les conditions de travail des fournisseurs tiers qui confectionnent des vêtements pour les marques de Gap Inc. peuvent avoir une incidence sur la réputation, la résilience et les coûts d'exploitation de notre entreprise. 2. Les heures supplémentaires excessives, les risques d'incendie, la sécurité des structures et le harcèlement sont des problèmes de chaîne d'approvisionnement à haut risque et nous avons mis en place des programmes spécifiques pour y remédier.	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Droits de la personne Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs
Approvisionnement en matières premières					
(1) Liste des matières premières prioritaires; pour chaque matière première prioritaire : (2) facteur(s) environnemental(aux) et/ou social(aux) plus susceptible(s) de compromettre l'approvisionnement, (3) discussion sur les risques commerciaux et/ou les opportunités associés aux facteurs environnementaux et/ou sociaux, et (4) stratégie de gestion pour gérer les risques et les opportunités d'affaires.	Discussion et analyse	S. O.	CG-AA-440a.3	<u>Facteurs environnementaux ou sociaux et discussion sur les risques commerciaux ou les opportunités :</u> • Le coton : Les changements relatifs à l'accès à l'eau, à la sécheresse, aux inondations, aux vagues de chaleur, à la détérioration des sols et à d'autres impacts liés au climat, à l'eau et à la biodiversité peuvent affecter la disponibilité, le coût et la qualité des récoltes de coton. La culture et la transformation du coton impliquent généralement l'utilisation de grandes quantités d'eau et de produits chimiques et ont souvent lieu dans des régions confrontées à des risques liés à l'eau et au climat. • Le polyester : En tant que fibre synthétique issue du pétrole, le polyester et le polyester recyclé (rPET) voient leur coût de production fluctuer en fonction de la demande, de la disponibilité des matières premières et des conditions environnementales dans nos zones d'approvisionnement et de production. <u>Stratégie de gestion :</u> Pour choisir les fibres que nous utilisons, nous nous basons sur des données d'analyse du cycle de vie (ACV) permettant d'évaluer des critères clés, tels que la biodiversité, la circularité, les procédés chimiques, le changement d'affectation des sols et les conditions sociales liées à la production. Les équipes des achats et de la chaîne d'approvisionnement de Gap Inc. surveillent les risques liés aux principales matières premières et y répondent en utilisant un modèle multifactoriel qui tient compte des prix des fibres du coton et du polyester. Nous évaluons nos progrès en définissant des objectifs publics et en travaillant activement à leur réalisation, afin d'accroître l'utilisation de coton plus durable et de polyester recyclé dans nos produits. Nous avons collaboré avec des partenaires industriels, tels que le Textile Exchange Recycled Polyester Challenge, la table ronde rPET et le groupe de travail sur les biosynthétiques pour améliorer l'approvisionnement en matières.⁴³	Rapport d'impact; Environnement, Produits Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.2.2, 4.5
(1) Quantité de matières premières prioritaires achetées, pour chaque matière, et (2) quantité de chaque matière première prioritaire certifiée selon une norme environnementale et/ou sociale d'une tierce partie, pour chaque norme	Données quantitatives	Tonnes métriques (t)	CG-AA-440a.4	<u>% de coton certifié Better Cotton Initiative (BCI), Global Organic Textile Standard (GOTS) et Organic Content Standard (OCS)</u> 2023 : 98 % 2024 : 98 % 2025 : 100 % <u>% de polyester certifié Global Recycled Standard (GRS), Recycled Claim Standard (RCS)</u> 2023 : 19 % 2024 : 40 % 2025 : 65 %⁴⁴	Rapport d'impact; Environnement, Produits
Indicateur d'activité					
Nombre de (1) fournisseurs de niveau 1 et (2) de fournisseurs au-delà du niveau 1	Données quantitatives	Nombre	CG-AA-000.A	<u>Nombre d'installations de fournisseurs de marques de niveau 1 :</u> 2023 : 682 2024 : 606 2025 : 560 <u>Nombre d'installations des fournisseurs de niveau 2 :</u> 2023 : 707 2024 : 532 2025 : 613	Rapport d'impact; Gouvernance, Conformité des fournisseurs

⁴³ Conformément aux recommandations de Textile Exchange, nous avons déterminé nos matières premières prioritaires pour appuyer notre engagement n° 6 selon la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), visant à nous approvisionner intégralement en matières prioritaires privilégiées et à faible empreinte carbone d'ici 2030.

⁴⁴ Les pourcentages peuvent également inclure des fibres qui dépassent un seuil interne de normes de traçabilité pour des pratiques plus durables.

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
COMMERCE ÉLECTRONIQUE					
Gestions de l'énergie et de l'eau des infrastructures matérielles					
(1) Eau totale prélevée; (2) eau totale consommée; pourcentage de chacun dans les régions où le niveau de base du stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé	Données quantitatives	Mètres cubes (m3), Pourcentage (%)	CG-EC-130a.2	Pour plus de renseignements concernant le prélèvement de l'eau, veuillez consulter les références. En 2025, nous avons mis à jour notre méthodologie du filtre des risques liés à l'eau du WWF afin de définir l'indicateur « Disponibilité en eau » comme seuil permettant de distinguer les niveaux de risque élevés, moyens et faibles, et nous avons recalculé les données pour 2023 et 2024 selon cette méthodologie. Les données relatives aux fournisseurs sont fournies par ces derniers par le biais de l'indice Higg FEM et peuvent présenter des lacunes. <u>Eau prélevée par les fournisseurs à un niveau de risque du WWF <2,6 (faible) :</u> 2023 : 54 % 2024 : 66 % 2025 : 50 % <u>Eau prélevée par les fournisseurs à un niveau de risque du WWF entre 2,6 et 3,4 (moyen) :</u> 2023 : 31 % 2024 : 22 % 2025 : 35 % <u>Eau prélevée par les fournisseurs avec un niveau de risque du WWF >3,4 (élevé) :</u> 2023 : 15 % 2024 : 12 % 2025 : 15 %	Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
Sécurité des données					
Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques de sécurité des données	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-230a.1	Voir les références.	Rapport annuel; Sujet 1C, Cybersécurité Rapport d'impact; Gouvernance, Éthique et intégrité de l'entreprise Politique de confidentialité
Recrutement, inclusion et rendement des membres du personnel					
Engagement du personnel en pourcentage	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.1	En 2025, 73 % des employé(e)s ont donné une réponse positive à notre indicateur d'engagement des employé(e)s. Cette méthodologie a été mise à jour par rapport aux années précédentes.	Rapport d'impact; Aspects sociaux, Gestion du capital humain
(1) Taux de roulement volontaire et (2) taux de roulement involontaire de tout le personnel	Données quantitatives	Taux	CG-EC-330a.2	<u>Taux de roulement volontaire :</u> 2024 : 72 % 2025 : 56 % <u>Taux de roulement involontaire :</u> 2024 : 16 % 2025 : 7 % <u>Taux d'embauche en interne par poste</u> Vice-présidence et échelons supérieurs – 2023 : 96 % 2024 : 70 % 2025 : 59 % Direction et direction principale – 2023 : 74 % 2024 : 81 % 2025 : 77 % Gestionnaire et gestionnaire principal(e) – 2023 : 55 % 2024 : 75 % 2025 : 75 % Résultats globaux – 2023 : 40 % 2024 : 35 % 2025 : 41 %	

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires, (2) le personnel technique et (3) les autres membres du personnel	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-EC-330a.3	Voir référence de dépôt EEO-1. <u>Nombre total d'employé(e)s à la fin de l'année, indiqué dans notre formulaire 10-K</u> 2023 : 85 000 2024 : 82 000 2025 : 79 000 <u>Nombre total de nouveaux employé(e)s embauché(e)s (y compris les employé(e)s temporaires et saisonnier(-ère)s, à l'échelle mondiale)</u> 2023 : 89 000 2024 : 75 000 2025 : 66 000 <u>Répartition par âge du personnel à l'échelle de l'entreprise</u> Moins de 30 ans – 2023 : 56 % 2024 : 56 % 2025 : 56 % Entre 30 et 50 ans – 2023 : 31 % 2024 : 31 % 2025 : 30 % Plus de 50 ans – 2023 : 13 % 2024 : 13 % 2025 : 14 %	Dépôt EEO-1 (en anglais)
Emballage et distribution des produits					
Empreinte totale de gaz à effet de serre (GES) des expéditions de produits	Données quantitatives	Tonnes métriques (t) équivalentes de CO ₂	CG-EC-410a.1	Voir les références pour les catégories 4 et 9 des émissions de portée 3 (transport et distribution en amont et en aval).	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
Discussion sur les stratégies de réduction de l'impact environnemental de la livraison des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-EC-410a.2	Gap Inc. est signataire de l'Arctic Corporate Shipping Pledge. Créé en partenariat avec Ocean Conservancy, cet engagement consiste à ne jamais envoyer intentionnellement de navires dans l'écosystème fragile de l'Arctique. Gap Inc. est également membre du partenariat SmartWay Transport de l'Agence de protection de l'environnement (EPA), une initiative qui permet aux entreprises de transporter leurs marchandises de la manière la plus propre et la plus écoénergétique possible afin de protéger la santé publique et de réduire les émissions.	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
Indicateurs d'activité					
Mesure de l'activité de l'utilisateur définie par l'entité	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.A	<u>Total des commandes en ligne à l'échelle mondiale (incluant les commandes effectuées via les magasins des É.-U. [sur le site Web et par l'intermédiaire de l'application] et des entrepôts des É.-U., ainsi que les commandes au Canada et au Japon; franchises, retours et annulations non inclus).</u> 2023 : 76,1 millions 2024 : 83,7 millions 2025 : 77,7 millions	
Nombre de livraisons	Données quantitatives	Nombre	CG-EC-000.C	<u>Total des livraisons à la clientèle à l'échelle mondiale (incluant les États-Unis, le Canada et le Japon; franchises non incluses).</u> 2023 : 102,8 millions 2024 : 114,4 millions 2025 : 107,0 millions	
PRODUITS MÉNAGERS ET PERSONNELS					
Gestion de l'eau					
(1) Eau totale prélevée, (2) eau totale consommée; pourcentage de chacun dans les régions où le niveau de base du stress hydrique est élevé ou extrêmement élevé	Données quantitatives	Mètres cubes (m3), Pourcentage (%)	CG-EC-130a.2	Voir CG-EC-130a.2 et les références.	Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
Description des risques liés à la gestion de l'eau et analyse des stratégies et pratiques visant à atténuer ces risques	Discussion et analyse	S. O.	CG-HP-140a.2	Voir les références.	Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
Performance des produits en matière d'environnement, de santé et de sécurité					
Discussion sur le processus visant à identifier et à gérer les matériaux et substances chimiques émergents suscitant des préoccupations	Discussion et analyse	S. O.	CG-HP-250a.3	Voir CG-AA-250a.1, CG-AA-250a.2 et les références.	Rapport d'impact; Environnement, Produits
Gestion du cycle de vie des emballages					

SUJET/PARAMÈTRE COMPTABLE	CATÉGORIE	UNITÉ DE MESURE	CODE	DONNÉES	RÉFÉRENCES ⁴¹
(1) Poids total des emballages, (2) pourcentage de matières recyclées ou renouvelables, et (3) pourcentage de matières recyclables, réutilisables ou compostables	Données quantitatives	Tonnes métriques (t), Pourcentage (%)	CG-HP-410a.1	Consultez les références pour connaître le pourcentage d’emballages fabriqués à partir de matières recyclées et le pourcentage d’emballages recyclables, réutilisables ou compostables.	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
Discussion sur les stratégies de réduction de l’impact environnemental de l’emballage des produits tout au long de son cycle de vie	Discussion et analyse	S. O.	CG-HP-410a.2	Voir les références.	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
DÉTAILLANTS ET DISTRIBUTEURS MULTILIGNES ET SPÉCIALISÉS					
Gestion de l’énergie dans le commerce de détail et la distribution					
(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d’électricité du réseau, (3) pourcentage d’énergie renouvelable	Données quantitatives	Gigajoules (GJ)	CG-MR-130a.1	Le pourcentage d’électricité du réseau n’est pas disponible.	Rapport d’impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d’impact; Annexe, Fiabilité des données Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais); 7.30, 7.30.1
			CG-EC-130a.1	Voir les références (émissions exprimées en tonnes métriques de CO ₂ e et consommation d’énergie exprimée en kilowattheures).	
Diversité et inclusion de la main-d’œuvre					
Pourcentage de représentation par genre et par groupes raciaux/ethniques pour (1) les gestionnaires et (2) les autres membres du personnel	Données quantitatives	Pourcentage (%)	CG-MR-330a.1	Voir CG-EC-330a.3 et les références.	Dépôt EEO-1
Approvisionnement en produits, emballage et éléments de marketing					
Discussion sur les processus d’évaluation et de gestion des risques ou des dangers associés aux produits chimiques contenus dans les produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.2	Voir CG-AA-250a.2	Rapport d’impact; Environnement, Produits
Discussion sur les stratégies de réduction de l’impact environnemental de l’emballage des produits	Discussion et analyse	S. O.	CG-MR-410a.3	Voir les références.	Rapport d’impact; Environnement, Circularité et déchets
Indicateurs d’activité					
Nombre de : (1) magasins et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Nombre	CG-MR-000.A	Points de vente gérés par l’entreprise : 2023 : 2 562 2024 : 2 506 2025 : 2 474 Centres de distribution : 2023 : 8 2024 : 8 2025 : 9	Rapport annuel de 2025 (en anglais); p. 27 Rapport annuel de 2024 (en anglais); p. 28 Rapport annuel de 2023 (en anglais); p. 28
Superficie totale : (1) espace commercial et (2) centres de distribution	Données quantitatives	Pieds carrés (m2)	CG-MR-000.B	Surface commerciale gérée par l’entreprise (pieds carrés) 2023 : 30,6 millions 2024 : 30,1 millions 2025 : 29,6 millions Espace des centres de distribution (pieds carrés) : 2023 : 9,6 millions 2024 : 9,6 millions 2024 : 10,6 millions	Rapport annuel de 2025; p. 21 Rapport annuel de 2024; p. 21–22 Rapport annuel de 2023; p. 22

Indicateur du groupe de travail sur la divulgation d'informations financières relatives au climat (TCFD)

Le TCFD est un cadre de recommandations destiné aux entreprises afin de rendre plus efficaces les dispositions sur les changements climatiques, ce qui pourrait favoriser des décisions plus éclairées en matière d'investissement, de crédit et de souscription d'assurance. Il s'agit de la cinquième année consécutive où nous présentons notre rapport au TCFD.

INDICATEURS DU TCFD		GAP INC. DE GAP INC. ⁴⁵
GOUVERNANCE : Divulguer la gouvernance de l'organisation en ce qui concerne les risques et les opportunités liés au climat.		
a) Décrire la supervision par le conseil d'administration des risques et des opportunités liés au climat.	Rapport de 2025 soumis au CDP (en anglais); 4.1.2	Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques
b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 4.3, 4.3.1	Rapport d'impact; Gouvernance, Contrôle de la gestion Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques
STRATÉGIE : Divulguer les impacts réels et potentiels des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.		
a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.1, 3.1, 3.6	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 3.1, 3.6, 5.1.1, 5.1.2, 5.2	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.2.2, 5.1, 5.1.1, 5.1.2	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
GESTION DES RISQUES : Présenter la manière dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés au climat.		
a) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour déterminer et évaluer les risques liés au climat	Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.2.2	Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques
b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.2.1, 2.2.2	Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques
c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de l'entreprise.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 2.2.1, 2.2.2	Rapport d'impact; Gouvernance, Gestion des risques
MESURES : Présenter les mesures et les cibles utilisées pour évaluer et gérer les risques et les opportunités liés au climat.		
a) Indiquer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et le processus de gestion des risques.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 7.54, 7.54.1, 7.54.3, 9.15, 9.15.1, 9.15.2	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat Rapport d'impact; Environnement, Gestion de l'eau
b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1, portée 2 et, le cas échéant, de portée 3, ainsi que les risques qui y sont associés.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 7.6, 7.7, 7.8, 7.8	Rapport d'impact; Environnement, Action pour le climat
c) Décrire les cibles utilisées par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les performances par rapport aux cibles.	Rapport de 2025 soumis au CDP; 5.2, 7.53, 7.53.1, 7.54, 7.54.1, 7.54.3, 9.15, 9.15.1, 9.15.2	Rapport d'impact; Objectifs et progrès de Gap Inc.

⁴⁵ Remarque : Le « rapport d'impact » fait référence au rapport d'impact 2025 de Gap Inc.; les « pages Web » font référence à notre site Web mondial; le « rapport annuel » désigne le [rapport annuel \(en anglais\)](#) de Gap Inc. sur le formulaire 10-K pour l'exercice financier terminé le 31 janvier 2026; et « circulaire de sollicitation de procurations » désigne l'[avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire de sollicitation des procurations pour l'assemblée annuelle des actionnaires de Gap Inc. de 2026 \(en anglais\)](#). Veuillez trouver plus d'information sur nos pages Web consacrées aux relations avec les investisseurs.

Fiabilité des données



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

Fiabilité des données

Suite



- 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