

Gap Inc.

INFORME SOBRE ESG 2021

INCLUSIVOS, POR DECISIÓN PROPIA



ÍNDICE



3



14



25



33



46

LA VISIÓN GLOBAL

Acerca de Gap Inc.	3
Nuestro compromiso con los criterios ESG, mensaje de la CEO	4
Aspectos destacados de 2021	5
Nuestro enfoque – Judy Adler, VP de ESG	6
Nuestras marcas con propósito	7
Old Navy	8
Gap	9
Banana Republic	10
Athleta	11
Metas y progreso	12

EMPODERAR A LAS MUJERES

P.A.C.E. de GapInc.	16
Derechos humanos y diálogo social	19
Cómo ayudamos a mantener la seguridad en nuestra cadena de suministro durante la pandemia por COVID-19	24

CREAR OPORTUNIDADES

This Way ONward	27
Desarrollo de talento	29
Equidad y pertenencia	31
Empleados e impacto en la comunidad	32

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Cuidado del agua	27
Women + Water	29
Eficiencia de los recursos y la fabricación	31
Manejo de sustancias químicas	32
Gestión del clima	33
Materias primas y productos	34
Circularidad y desperdicio	35

GOBERNANZA

Supervisión de ESG	47
Prácticas comerciales responsables	49
Compromiso e involucramiento de las partes interesadas	50
Ciclo de vida del producto	51
Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas	52
Índice de la Iniciativa mundial para la elaboración de informes (GRI)	53
Índice del Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB)	64
Índice del Grupo de Tareas sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD)	72

LA VISIÓN GLOBAL

ACERCA DE GAP INC.

Fundada en San Francisco en 1969, Gap Inc. es un grupo de marcas de estilo de vida enfocadas en un propósito que ofrecen ropa, accesorios, artículos para el hogar y productos de cuidado personal para hombres, mujeres, niñas y niños a través de Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta.



Nuestra marca Athleta es una B Corp certificada y modificamos los estatutos de Athleta para convertirla en una sociedad sin fines de lucro para el beneficio público de conformidad con las leyes de Delaware, EE. UU., con el fin de propugnar el compromiso de la marca con las personas y el planeta.

Al final del ejercicio fiscal 2021, compramos mercancía de marca propia y no propia de alrededor de 250 proveedores que cuentan con instalaciones en alrededor de 25 países. Al 29 de enero de 2022, contábamos con una fuerza laboral de aproximadamente 97,000 empleados.

Gap Inc. es un empresa minorista omnicanal, con ventas a clientes tanto en tiendas como en línea, a través de tiendas operadas por la empresa y en franquicia, sitios Web propiedad de la empresa y acuerdos con terceros.

MÁS INFORMACIÓN

› Declaraciones anuales

ACERCA DE ESTE INFORME

Este informe abarca las operaciones globales de Gap Inc. durante el ejercicio fiscal 2021, que finalizaron el 29 de enero de 2022, excepto cuando se indique lo contrario. Nuestro último informe abarcaba el ejercicio fiscal 2020 y está disponible junto con nuestros informes anteriores sobre sustentabilidad en nuestro sitio Web. El presente informe se enfoca en los procesos y acciones de nuestros programas clave, el avance hacia nuestras metas corporativas y de marca durante el ejercicio fiscal 2021, los preparativos para las actividades en 2021 y 2022 y un análisis de las tendencias y el impacto del negocio, cuando estén disponibles. Ofrecemos información detallada sobre los objetivos, las operaciones y nuestro enfoque de gestión sobre nuestros múltiples programas, a lo que puede accederse a través de enlaces de cada sección.

A través de este informe, definimos la sustentabilidad como una prioridad que guía nuestros esfuerzos para operar de manera responsable y garantizar la salud futura del planeta y la sociedad. A lo largo de este informe, la sigla ESG (medio ambiente, sociedad y gobernanza, en inglés) se utiliza para referirse al equipo central de Gap Inc. que es responsable y apoya todo el trabajo relacionado con las problemáticas de ESG que afectan el desempeño de la empresa.

Buscamos preparar este informe en referencia a las normas de la Iniciativa mundial para la elaboración de informes [Global Reporting Initiative] (GRI, sigla en inglés) y en línea con las normas del Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB) y el Grupo de Tareas sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima (TCFD, sigla en inglés) [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures]. Gap Inc. está comprometida con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC, sigla en inglés) y este informe funge como nuestro Comunicado sobre progreso. No hemos obtenido verificación externa de este informe, pero una revisión de calidad interna confirmó su contenido.

La inclusión de la información contenida en este informe se hace de buena fe en función de la información que se encuentra disponible y vigente para Gap Inc. al 29 de enero de 2022 (a menos que se especifique lo contrario). El alcance de estas divulgaciones no incluye la colección de Gap Home. Dada la incertidumbre inherente a la hora de anticipar y modelar las condiciones futuras, debe tenerse cuidado al interpretar la información proporcionada en este informe. Además, los controles, los procesos, las prácticas y las infraestructuras descritas en este informe no tienen como finalidad constituir ninguna declaración, garantía u otro tipo de aseveración de que dichos controles, procesos, prácticas e infraestructuras darán como resultado ningún desenlace, resultado o logro específico de un objetivo o meta indicado. Las imágenes de grupos de personas que no portan cubrebocas en este reporte se tomaron ya sea antes de la pandemia por COVID-19, o siguiendo los lineamientos y las recomendaciones de los CDC. Si tiene preguntas relacionadas con los esfuerzos de sustentabilidad de Gap Inc. o con el contenido de este informe, comuníquese con sustainability@gap.com.

NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE, LA SOCIEDAD Y LA GOBERNANZA (ESG)

"Como empresa global que llega a millones de personas en todo el mundo, Gap Inc. tiene la responsabilidad, y la oportunidad, de impulsar un cambio positivo para nuestros grupos de interés. Damos vida a nuestro propósito: ser Inklusivos por decisión propia a través del trabajo que hacemos con nuestros socios para fomentar un negocio más sustentable y una industria más equitativa.

"En este informe demostramos nuestros avances con respecto a las metas claras y ambiciosas en tres áreas de interés: empoderar a las mujeres, crear oportunidades y enriquecer a las comunidades. Nuestras alianzas, entre industrias, gobiernos y otros signatarios del Pacto Global de la ONU, nos han permitido ampliar nuestro impacto. Este año marcó grandes hitos: un millón de mujeres y niñas ya concluyeron nuestro programa P.A.C.E. de formación en habilidades; nuestra asociación con la alianza Women + Water [Mujeres + Agua] de USAID ayudó a 1.5 millones de personas a mejorar su acceso al agua potable y al saneamiento; y, guiados por nuestro sólido marco de ESG, fijamos objetivos futuros sobre el clima en línea con los objetivos basados en la ciencia.

"Sabemos que hay más trabajo por hacer y nos comprometemos a hacer crecer nuestro negocio de forma que proteja el planeta y apoye a las comunidades sanas para las siguientes generaciones. Nunca ha habido un momento más importante para que las empresas asuman su



responsabilidad. Esto es lo que nuestros clientes y comunidades esperan de nosotros, y lo que nos exigimos a nosotros mismos como empresa orientada a los valores con el poder de influir en la forma de vida de las personas".

SONIA SYNGAL
CEO

"Nunca ha habido un momento más importante para que las empresas asuman su responsabilidad."



"Nos llena de orgullo fabricar productos que nuestros clientes aman, al mismo tiempo que hacemos lo correcto para ellos, nuestra comunidad y el planeta. Una parte clave de la visión del éxito de Doris y Don Fisher, nuestros fundadores, fue abrir oportunidades para las personas y las comunidades involucradas con nuestro negocio en todo el mundo. Hoy en día, estamos trabajando más que nunca para que nuestro negocio sea más sustentable, para lo cual establecemos metas audaces, diseñamos nuevos programas y colaboramos con otras personas y entidades para lograr cambios positivos en nuestra industria.

"Todas nuestras marcas han asumido un sólido compromiso para ayudarnos a cumplir con nuestro propósito de ser Inklusivos por decisión propia, y cada una ahora cuenta con un Comité ejecutivo de dirección en materia de sustentabilidad. Reconocemos que los compromisos no son suficiente y estamos dedicados a demostrar el progreso de nuestras metas y el impacto que generamos mediante el uso de la innovación, la colaboración en toda la industria y la colaboración con organizaciones de expertos y las comunidades en las que operamos".

Sally Gilligan
Directora de transformación del crecimiento

"Hoy en día, estamos trabajando más que nunca para hacer que nuestro negocio sea más sustentable..."

ASPECTOS DESTACADOS DE 2021



EMPODERAR A LAS MUJERES

+ DE 1 MILLÓN

de mujeres y niñas han realizado el programa P.A.C.E. desde 2007, con lo que alcanzamos nuestra meta para 2022.

68 %

de nuestro abastecimiento se dirigió a instalaciones con calificación ecológica*, por lo que vamos por buen camino para llegar a 80 % para 2025.

90 %

de nuestras fábricas han completado la capacitación en materia de sensibilización de género para los puestos intermedios y superiores.

75 %

de nuestras fábricas de nivel 1 participan en el programa "Mejor trabajo" [Better Work] de la OIT o en el Programa de Convergencia Social y Laboral [Social and Labor Convergence Program] (SLCP, sigla en inglés).

*La calificación verde indica que cuentan con instalaciones de alto desempeño con pocas infracciones, ninguna de ellas crítica. Obtén más información en la página 20.



CREAR OPORTUNIDADES

+ DE 10,600

se han contratado en This Way ONward desde 2007, por lo que vamos por buen camino para alcanzar la meta del programa, que es la contratación de 20,000 empleados para 2025. Las contrataciones de This Way ONward representan el 3 % de los empleados de nivel básico de las tiendas de Old Navy, por lo que estamos en camino a alcanzar la meta de 5 % para 2025.

Publicamos el primer Informe de **EQUIDAD Y PERTENENCIA** que se encuentra **aquí**.

APOYAR LA CONTRATACIÓN DE OPORTUNIDAD

En 2021 colaboramos con Tent Partnership for Refugees [Asociación Tent para Refugiados], la Second Chance Business Coalition [Coalición de Empresas para Brindar Segundas Oportunidades] y STARs (capacitados a través de rutas alternativas, sigla en inglés).



ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

CLASIFICACIÓN A

por parte del CDP Clima y Agua [CDP Climate and Water].

+ DE 1 MILLÓN Y MEDIO

de personas se han beneficiado en nuestra búsqueda de empoderar a 2 millones de personas con un mejor acceso al agua a través de Women + Water (desde 2017).

79 %

de nuestro algodón se obtuvo de fuentes más sustentables.

92 %

de las telas con acabado con base en compuestos perfluorinados (PFC, sigla en inglés) se convirtieron o se eliminaron con éxito, y estamos en camino para llegar a 100 % para 2023.

10 %

de nuestro poliéster se obtuvo de fuentes recicladas.

NUESTRO ENFOQUE



JUDY ADLER, VICEPRESIDENTE DE ESG

En Gap Inc., la visión de nuestro equipo de ESG es ser una fuerza motora en la industria para construir de manera colectiva un futuro más sustentable para nuestro negocio, la comunidad global, las personas y el planeta.

Para lograrlo, aprovechamos la escala de nuestro negocio y la fuerza de nuestras marcas para empoderar a las mujeres, crear oportunidades y enriquecer a las comunidades. Vemos nuestro trabajo como una lente a través de la cual podemos imaginar y desarrollar un negocio próspero y un mundo mejor.

En Gap Inc. lideramos con nuestros valores y pensamos de forma holística sobre cómo la responsabilidad medioambiental y social se conecta con nuestro negocio y el mundo, en particular con las vidas de las personas de grupos poco representados.

Este pensamiento interseccional guía nuestro enfoque en cada una de nuestras tres áreas de interés:

1. **Empoderamos a las mujeres** y a las niñas a través de nuestro Programa de desarrollo personal y crecimiento profesional [Personal Advancement & Career Enhancement] (P.A.C.E.), con el que buscamos establecer una base a partir de la cual las mujeres pueden alcanzar todo su potencial y ayudar a cambiar las estructuras de poder que las frenan en el trabajo y en sus comunidades. Este programa, que ha llegado a más de un millón de mujeres y niñas desde 2007, apoya a las personas que viven en las comunidades que se ven influidas por nuestra cadena de suministro y fuera de ella, que se enfrentan a mayores riesgos debido a la discriminación de género, a la falta de acceso a la educación y la atención médica, y a los efectos agravados del cambio climático y la crisis del agua. Si abordamos juntos estas problemáticas, podremos avanzar exponencialmente en todos ellos.
2. Creamos **oportunidades** al fomentar una cultura inclusiva con nuestro equipo de Equidad y pertenencia y al emplear el alcance de nuestro negocio para crear economías sostenibles accesibles para todos. A través de programas como This Way ONward de Old Navy proporcionamos una valiosa experiencia de primer empleo a los jóvenes de grupos con poca representación. Al mismo tiempo, estamos aplicando lo que aprendemos en todo Gap Inc. para ayudar a abordar las barreras sistémicas al empleo.

3. Enriquecemos **a las comunidades** con el objetivo de crear un impacto positivo neto en zonas que sufren afectaciones desproporcionadas por problemas medioambientales tales como el cambio climático y la crisis del agua. Nuestras netas medioambientales para 2050 tienen el fin último de proteger los recursos naturales del mundo para las generaciones futuras. Tenemos programas como la Alianza Women + Water, entre USAID y Gap Inc., que combina los objetivos de empoderar a las mujeres y mejorar la capacidad de resiliencia hídrica de la comunidad en una zona de India donde el estrés hídrico y la pobreza son aspectos críticos de la vida cotidiana. Con el apoyo de nuestros socios (CARE, Water.org, WaterAid y el Instituto para las Comunidades Sustentables [Institute for Sustainable Communities]), este programa ya ha mejorado el acceso al agua potable y al saneamiento para un millón y medio de personas en Madhya Pradesh y Maharashtra.

Nuestras marcas también están abriendo camino, desde la colaboración de Banana Republic con Charles Harbison en una línea de ropa más sustentable que celebra a las mujeres negras y las inversiones de Athleta en electricidad renovable que ahora compensa el consumo de todas sus tiendas en Norteamérica, hasta el compromiso de Old Navy de amplificar las voces diversas de la red 15 Percent Pledge [Promesa de 15%] y el surtido de productos más sustentables de Gap, Generation Good.

Al elevar el papel de la sustentabilidad en nuestro negocio, podemos acrecentar nuestro impacto positivo en las personas, nuestras comunidades y el planeta.

Judy Adler



NUESTRAS MARCAS GUIADAS POR UN PROPÓSITO

Nuestras marcas se hicieron para tener un impacto positivo duradero en las personas y el planeta. Nuestro enfoque se basa en nuestra rica historia de empoderamiento de las mujeres y en la generación de oportunidades para que las personas tengan éxito en la fuerza laboral y la administración responsable de los recursos ambientales. Cada una de nuestras marcas es líder en el empoderamiento de las mujeres, la creación de oportunidades y el enriquecimiento de las comunidades.



Old Navy es una marca mundial de ropa y accesorios que pone los básicos estadounidenses actuales al alcance de todas las familias. La marca, que se fundó en 1994, celebra la democracia del estilo y el servicio para todos a través de productos en tendencia, alegremente optimistas, asequibles y de alta calidad. Old Navy tiene la misión de imaginar un futuro mejor para las próximas generaciones.



Un total de 3.8 millones de dólares

recaudados y donados al Fondo Misión Imagina en apoyo a This Way ONward



96 %

del surtido de denim de Old Navy incorpora técnicas de ahorro de agua

IMAGINE

En 2021, Old Navy lanzó el Fondo Misión Imagina para apoyar el trabajo de los valores de la marca. El fondo se compone de donativos de Old Navy y de clientes, de donativos de puntos de recompensa Navyist y de donativos que los clientes realizan al pagar sus compras.

EMPODERAR A LAS MUJERES

Un futuro más inclusivo

Old Navy y Gap Inc. se comprometieron a cambiar en pro de sus empleados, sus marcas y sus comunidades. En 2021, Old Navy presentó BODEQUALITY para redefinir la inclusión de tallas. Old Navy ahora ofrece cada uno de sus estilos para mujer en todas las tallas, sin diferencia de precio. Old Navy es la primera marca minorista de precios accesibles que ofrece todos los estilos de mujer en tallas 0-30 y XS-4X con paridad de precios. Reinventamos nuestro proceso de ajuste y nuestras normas de tallado para crear la serie de tallas y ajustes más democrática, cómoda y consistente que jamás haya tenido la marca.

CREAR OPORTUNIDADES

Un futuro más brillante

This Way ONward impulsa a la próxima generación de líderes con las habilidades y la confianza que necesitan para tener éxito en el lugar de trabajo. Con la misión de ofrecer 20,000 oportunidades de trabajo a jóvenes de comunidades poco representadas para 2025, Old Navy ya está a medio camino de cumplir su compromiso, con más de 10,600 graduados del programa. El año pasado, Old Navy donó 1.3 millones de dólares al Fondo Misión Imagina¹ para apoyar a This Way ONward.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Un futuro más verde

AGUA

Para finales de 2021, 96 % del surtido de denim de Old Navy incorporaba técnicas de ahorro de agua, lo cual ha generado un ahorro de más de 2,000 millones de litros de agua desde 2019.

TEXTILES

Old Navy está en camino a cumplir su meta de que 100 % de su algodón sea de origen sustentable en 2022 y está comprometido a aumentar el uso de algodón reciclado en su surtido de denim. Además, la marca se compromete a convertir 60 % de su poliéster tradicional en poliéster reciclado para el año 2025.

PLÁSTICO

Old Navy está reduciendo los desechos plásticos en toda su cadena de suministro y está en el proceso de eliminar todas las bolsas plásticas para compras en las tiendas de EE. UU. y Canadá para el año 2023.

MÁS INFORMACIÓN

› [Old Navy Imagine](#)

1. El Fondo Misión Imagina es un fondo asesorado por donantes (DAF) de la organización de beneficencia T. Rowe Price [T. Rowe Price Charitable]. Un DAF es un vehículo de donativos: un fondo o cuenta identificados por separado que una organización definida en el artículo 501(c)(3) mantiene y gestiona (es decir, la organización patrocinadora).



Gap cree que debe ser una fuerza de bien, tanto para las personas como para nuestro planeta. El objetivo de Gap es crear cambios sustentables, enriquecer a las comunidades y ser mejores para esta generación y para la siguiente. Desde el agua hasta el lavado, la ropa en la que te encanta vivir está hecha de manera responsable y con respeto al planeta que todos compartimos.

La sustentabilidad es un viaje imperfecto. Gap promete liderar, no reaccionar. Usar menos, no más.

LAS NUEVAS METAS DE GAP

100 %

de algodón regenerativo, orgánico, en conversión a orgánico o reciclado para 2030

100 %

de poliéster reciclado para 2030; 50 % para 2025

100 %

denim Washwell™² y prendas inferiores tejidas para 2025



"Mi sueño y mi meta es proporcionar agua limpia a quienes no tienen acceso a ella".

Pramila Ahoriya, agricultora y estudiante universitaria en la aldea de Karajwani (India), donde las mujeres dedican un promedio 1.5 horas al día a recolectar agua para sus familias.

EMPODERAR A LAS MUJERES

Empower@Work

En 2021, Gap se comprometió a que 100 % de sus fábricas de productos terminados participen en Empower@Work [Empoderar en el trabajo] para 2025. Empower@Work (véase la p. 18) se centra en crear e implementar programas sustentables, sistémicos y escalables que promueven la equidad de género en las cadenas de suministro mundiales para mejorar las condiciones de las mujeres y sus familias para las próximas generaciones.

El agua es un derecho humano

A través de la Alianza Women + Water de USAID y Gap Inc. ((véase la p. 36), la marca Gap colabora con asociaciones benéficas en India para empoderar a agricultoras como Pramila y a sus comunidades para mejorar su acceso al agua potable y al saneamiento, apoyando la resiliencia hídrica a largo plazo en lugares que están alineados con nuestra cadena de suministro.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Washwell™

Nuestro programa Washwell™ de Gap usa al menos 20 % menos agua que las técnicas de lavado convencionales.

Desde 2016, la marca ha ahorrado aproximadamente 500 millones de litros de agua.

Mejores materiales

En 2021, Gap comenzó a apoyar a los agricultores mediante capacitación y compromisos de compra durante los tres años de transición, de prácticas agrícolas convencionales hacia la agricultura orgánica certificada, que no utiliza pesticidas ni fertilizantes sintéticos dañinos.

Gap se inscribió al Desafío de poliéster reciclado [Recycled Polyester Challenge] 2025 de Textile Exchange, que pide a las marcas de ropa que se comprometan de forma colectiva a aumentar el porcentaje de poliéster reciclado en la industria a 45 % para 2025. Gap fijó una meta aún más elevada, 50 % para 2025.

Circularidad

En 2021, Gap renovó su compromiso con el reto de rediseño de jeans [Jeans Redesign] de la Fundación Ellen MacArthur para diseñar una tela de denim más duradera y sustentable, hecha para reutilizarse y reciclarse. Para ayudar a que los productos puedan usarse el mayor tiempo posible, Gap se asocia con thredUP® y Give Back Box. Los clientes pueden empaquetar ropa, zapatos y accesorios ligeramente usados e imprimir una etiqueta de envío gratuita para enviar los productos a su próxima vida.

MÁS INFORMACIÓN

► **Gap for good**

**META
PARA 2021**

◆ Cumplido

Denim 100 %

Denim Washwell™²

100 %

algodón más sustentable



Banana Republic se compromete a tomar mejores decisiones sobre sus productos. Descubre más sobre su legado de reparación, sus esfuerzos de conservación, sus estilos sustentables y las iniciativas para hacer el mundo mejor, una prenda a la vez.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Nuestros fundadores viajaron por todo el mundo buscando ropa para arreglar, modernizar y darle su sello característico. Ese espíritu de aventura y esa singular visión de la sustentabilidad permanecen hasta hoy.

Economía circular

Banana Republic se comprometió a utilizar algodón y poliéster más sustentables, así como a diseñar productos tomando en cuenta la posibilidad de reciclarlos. Para conseguirlo, la marca participó en el proyecto Jeans Redesign de la Fundación Ellen MacArthur para reimaginar el denim de algodón orgánico. La marca también lanzó BR Vintage con dos colecciones de más de 200 piezas seleccionadas cuidadosamente de los archivos. La colección evolucionará cada temporada con estilos completamente nuevos seleccionados por proveedores externos.

Materias primas

Banana Republic se alineó con el programa Norma de lana responsable [The Responsible Wool Standard] para proteger a las ovejas y la tierra donde pastan para elaborar nuestros productos de lana. La marca también se comprometió a apoyar la producción responsable de cuero en todo el mundo y es miembro orgulloso del Grupo de trabajo del cuero [Leather Working Group]. Banana Republic se convirtió en miembro de la Good Cashmere Standard®, [Norma de la buena cachemira], cuyo objetivo es mejorar el bienestar de las cabras de cachemira, la vida de los agricultores y las comunidades agrícolas, así como el entorno en el que viven.



34 millones

de litros de agua ahorrados desde 2020 aproximadamente

Agua

Banana Republic implementó el programa Washwell™, el cual ha ayudado a la marca a ahorrar aproximadamente 34 millones de litros de agua desde 2020. Asimismo, la marca usa técnicas de teñido y métodos de lavado conscientes que aseguran que las vías fluviales estén más limpias y reducen el uso de agua gracias a la implementación de biosuavizantes y tintura de espuma.

Asociaciones

Banana Republic continuamente busca asociaciones que ayuden a respaldar sus pilares clave de sustentabilidad. Los ejemplos actuales incluyen:

Granjas de algodón en conversión: La marca entabló un compromiso a largo plazo para comprar algodón orgánico y en conversión a aproximadamente 1,500 agricultores asociados en las regiones de Ailrajpur, Kundanpur y Udaigato en Madhya Pradesh, India. Junto con Arvind Limited, Banana Republic está financiando el trabajo de Acción para el Progreso Social [Action for Social Advancement] (ASA, sigla en inglés), una organización no gubernamental (ONG) que capacita a los agricultores para la conversión a prácticas orgánicas.

Fondo Mundial para la Naturaleza [World Wildlife Fund®] (WWF, sigla en inglés): En 2021, Banana Republic eligió al WWF como su socio benéfico designado para la función de recompensas de fidelidad de Gap Inc., **Do Good**, [Hacer el bien] para ayudar a construir un mundo mejor para las personas y el planeta.

thredUP®: Banana Republic se asoció con el revendedor independiente de ropa y accesorios que se venden "como nuevos". Los clientes pueden llevar los artículos que ya no quieren a las tiendas para su reventa en la plataforma de thredUP®, lo que supone una forma sencilla de reducir el impacto medioambiental al prolongar la vida de la ropa de segunda mano en buenas condiciones.

Paravel: Banana Republic estrenó una colaboración de edición limitada con la marca de artículos de equipaje, con productos fabricados con prácticas y materiales más sustentables.

Banana Republic desarrolla su legado de arreglar artículos para seguir usándolos y sigue avanzando con asociaciones, iniciativas y prácticas sustentables.

MÁS INFORMACIÓN
> **Banana Republic**



Con su certificación B Corp, Athleta está comprometida a aprovechar nuestro negocio como una fuerza de bien para cumplir con la misión de impulsar el potencial sin límites de todas las mujeres y niñas. Athleta busca avanzar a través de sus valores centrales de inclusión, apoyo entre mujeres e impacto ambiental.

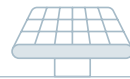
1.1 millones

de prendas recolectadas a través de thredUP® desde el lanzamiento de la asociación en 2020



100 %

de compensación con electricidad renovable en las tiendas de Athleta en Norteamérica en 2021



30,000

mujeres y niñas se han visto impactadas por 79 subvenciones otorgadas a través del fondo Power of She desde 2020



EMPODERAR A LAS MUJERES

Fondo Power of She

A través del Fondo Power of She [El poder de ella], en asociación con la Fundación Deportiva de Mujeres [Women's Sports Foundation], concedimos 66 subvenciones adicionales que llegaron a 43 organizaciones y a más de 25,000 mujeres y niñas en 2021. Desde la creación del fondo en 2020, hemos concedido 79 subvenciones que han llegado a más de 56 organizaciones y más de 30,000 mujeres y niñas en áreas como el fomento del movimiento y las conexiones multigeneracionales, el impulso del acceso a los recursos de bienestar y el apoyo con los gastos de cuidado infantil de las deportistas.

Programa P.A.C.E. de Gap Inc.

En 2021, Athleta se comprometió a integrar los programas P.A.C.E. y Empower@Work en todas sus fábricas para 2025 (ver más en la p. 18).

CREAR OPORTUNIDADES

Certificación de Comercio justo™

Athleta anunció la incorporación de dos nuevas fábricas de comercio justo en Vietnam, lo que eleva el total a cuatro (con otras dos en Sri Lanka). La marca ha aportado 1.3 millones de dólares al desarrollo comunitario desde 2016 (371,000 dólares en 2021), lo que ha tenido un impacto en 6,200 mujeres.

Amplificar las series de artistas

Athleta desarrolló una colección de colaboraciones de productos para promover su compromiso de empoderar y amplificar las voces de las mujeres y niñas negras, indígenas y de color (BIPOC). En 2021, Athleta colaboró con cuatro artistas negras para crear productos de edición limitada y donó recursos a organizaciones sin fines de lucro que ellas seleccionaron.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Energía renovable

En 2021, el consumo de todas las tiendas de Athleta operadas por la empresa en Norteamérica se compensa con electricidad renovable de Fern Solar, un proyecto solar remoto de 7.5 megawatts en Carolina del Norte.

Poliéster reciclado

Athleta se unió al Desafío de poliéster reciclado de Textile Exchange para usar 45 % de poliéster reciclado para 2025 y 90 % para 2030.

thredUP®

La marca celebró su segundo año de participación con la activación de 57,000 kits de limpieza con 897,000 prendas en 2021 (1.1 millones en total desde su lanzamiento en 2020). Esta asociación prolonga la vida útil de nuestra ropa a través de modelos comerciales circulares.

MÁS INFORMACIÓN

› Athleta



METAS Y AVANCE

EMPODERAR A LAS MUJERES

● Establecimiento del valor de referencia ● Según lo planeado ● Necesita atención ● Nueva meta ◆ Cumplido

METAS	AÑO OBJETIVO	ESTADO	AVANCE
Llegar a 1 millón de mujeres y niñas a través de P.A.C.E.	2022	◆	A finales del año fiscal 2021, se había llegado a más de 1 millón de mujeres y niñas a través del programa P.A.C.E.
100% de los trabajadores empleados en nuestras fábricas estratégicas serán escuchados a través de comités laborales representativos y con equidad de género.	2025	●	Hemos desarrollado los siguientes indicadores clave de desempeño (KPI): % de fábricas estratégicas donde los comités laborales tienen una representación de género equitativa % de fábricas estratégicas donde los comités del lugar de trabajo cumplen al menos con 70 % de los Indicadores de diálogo social (SDI, sigla en inglés) relevantes de la Academia Better Work y cumplen con los indicadores de requisitos mínimos (SDI 9, SDI 17 y SDI 18)
100 % de nuestras fábricas estratégicas ³ invierten en el empoderamiento de la mujer a través de la participación en Empower@Work	2025	●	% de fábricas estratégicas donde al menos 50 % de las trabajadoras se han inscrito en el programa P.A.C.E. o Empower@Work % de fábricas estratégicas que han institucionalizado Empower@Work como parte de sus sistemas de gestión de RR. HH.
100% de nuestras fábricas estratégicas habrá alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión	2025	●	% de fábricas estratégicas han alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión % de mujeres supervisoras en las fábricas estratégicas de nuestros proveedores a nivel mundial
100% de nuestras fábricas contarán con sistemas de prevención y gestión de respuesta y capacitaciones para abordar la violencia de género	2025	●	100 % de nuestras fábricas tienen sistemas de prevención y gestión de respuesta; 70 % tiene capacitadores internos para abordar la violencia de género. % de fábricas de abastecimiento que tienen un mecanismo de quejas en funcionamiento para alentar a los empleados a reportar sus quejas y sugerencias, incluso los incidentes de violencia de género, acoso y abuso % de fábricas de abastecimiento donde 100 % de los empleados recibe capacitación sobre la prevención y respuesta a la violencia de género cada año fiscal
80 % del abastecimiento de Gap Inc. se asignará a proveedores con calificación verde	2025	●	68 % de nuestro gasto comercial se asigna a proveedores con calificación verde
Para 2023, 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 participarán en los esfuerzos de la industria, incluyendo el SLCP o Better Work de la OIT- CFI, y todas las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 participarán en ello para 2025.	2023/2025	●	75 % de las fábricas de Nivel 1 participa 40 % de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 participa
100 % de los proveedores que representan 90 %* del gasto comercial de Gap Inc. están invitados a participar en Better Buying [Mejores compras], con puntuaciones aisladas en todas las marcas, que trabaja para generar informes anuales públicos sobre las mejoras en las prácticas de compra.	2025	●	* Nuestra meta anterior se aplicaba a 100 % de los proveedores de Gap Inc. En 2021, decidimos modificar la meta para que se aplique a los proveedores que comprenden el 90 % más alto de nuestro gasto comercial para enfocarnos en los proveedores en los que tenemos la mayor influencia e impacto.

3. Las "fábricas estratégicas" son aquellas que representan 80 % de nuestro gasto comercial total (definido como: primer costo de la orden de compra).

CREAR OPORTUNIDADES

● Establecimiento del valor de referencia ● Según lo planeado ● Necesita atención ● Nueva meta ◆ Cumplido

METAS	AÑO OBJETIVO	ESTADO	AVANCE
Contratar a 5 % de empleados de nivel básico de la tienda de This Way ONward cada año	2025	●	En 2021 se contrató a 3 % de los empleados de tienda de nivel básico de Old Navy a través de This Way ONward
Llegar a 20,000 jóvenes a través de This Way ONward	2025	●	Más de 10,600 jóvenes han participado desde que se lanzó el programa en 2007 y hubo 1,170 contrataciones en 2021

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

AGUA Impacto neto positivo en el agua en regiones con escasez de agua para el año 2050.	Apoyar una cadena de suministro con resiliencia hídrica	2030	●	Establecer valores de referencia y objetivos basados en el contexto
	Empoderar a 2 millones de personas, incluyendo a 1 millón de mujeres, con acceso a un mejor suministro de agua potable y saneamiento	2023	●	A finales del año fiscal 2021, hemos empoderado a un millón y medio de personas
	Trabajar hacia cero descargas de productos químicos peligrosos en nuestra cadena de suministro: eliminar los acabados a base de PFC de nuestra cadena de suministro	2023	●	38 % de los productos con acabados que repelen el agua o las manchas se elaboraron con acabados que no contienen PFC. Gap Inc. convirtió o eliminó con éxito 92 % de las telas con un acabado a base de PFC, y está en camino para llegar a 100 % para 2023
CLIMA Alcanzar la neutralidad en carbono a lo largo de nuestra cadena de valor para 2050	Reducir 30 % las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 3 provenientes de bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Los datos de los gases de alcance 3 de 2020 estarán disponibles en 2022
	Reducir 90 % las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Nuestras emisiones de alcance 1 y 2 de 2020 se redujeron 39 % con respecto a los valores de referencia de 2017. Los datos de gases de alcance 1 y 2 de 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web más adelante en este año
	Obtener energía 100 % renovable para nuestras instalaciones operadas por la empresa a nivel mundial a partir de los valores de referencia de 2017	2030	●	En 2020, 17 % de nuestra energía se produjo a partir de fuentes renovables. Los datos de 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web más adelante en este año
PRODUCTOS	Obtener 100 % del algodón de fuentes más sustentables ⁴	2025	●	79 % del algodón se obtuvo de fuentes más sustentables
	Obtener al menos 45 % del poliéster de fuentes recicladas (rPET). (algunas marcas tienen metas más altas)	2025	●	10 % del poliéster se obtuvo de fuentes recicladas
DESPERDICIO Y CIRCULARIDAD	Eliminar los plásticos innecesarios y problemáticos	2030	●	Seguimiento en curso

4. Se define como: mejor algodón [Better Cotton] (antes BCI, sigla en inglés), algodón verificado cultivado en Estados Unidos (USCTP, sigla en inglés), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.



EMPODERAR A LAS MUJERES Y DERECHOS HUMANOS

Durante más de doce años, hemos encabezado iniciativas que abren nuevas posibilidades para mujeres y niñas y que apoyan a los trabajadores de nuestra cadena de suministro.

Nuestro enfoque de colaboración ha tenido como resultado programas pioneros y alianzas innovadoras con proveedores, otras empresas de la industria, organizaciones gubernamentales, instituciones educativas y ONGs.



Estos programas trabajan en conjunto para proteger los derechos humanos, eliminar barreras y mejorar el empoderamiento y las oportunidades de las mujeres. Abordan la desigualdad y la violencia de género mejorando las relaciones laborales en las instalaciones y brindando oportunidades para que las trabajadoras adquieran las habilidades, la capacidad agentiva y la confianza necesarias para avanzar en el trabajo y vivir una vida mejor. Estas son intervenciones complementarias que pueden implementarse solas o en conjunto, dependiendo de las necesidades de la fuerza laboral de cierta planta.

Juntos, estos programas brindan un modelo de participación integral y holístico para que las plantas mejoren las normas laborales y beneficien a las trabajadoras, además de fomentar la continuidad del negocio y la resiliencia de nuestra cadena de suministro.

"La misión de P.A.C.E. es encender una comunidad de mujeres y niñas activas, saludables y seguras de sí mismas que se empoderan mutuamente para alcanzar su potencial ilimitado. P.A.C.E. da a las mujeres una voz y una oportunidad de cambiar vidas de manera positiva: las vidas de sus familias, de sus comunidades y la suya propia".

Mary Beth Laughton, Presidente y CEO, Athleta



CÓMO EMPODERAMOS A LAS MUJERES Y APOYAMOS LOS DERECHOS HUMANOS

> P.A.C.E. de Gap Inc.	16
Empower@Work	18
> Derechos humanos y diálogo social	19
Evaluación y reparación	20
Desarrollo de capacidades	21
Programa de compromiso e involucramiento de la fuerza de trabajo	21
Capacitación en habilidades de supervisión	22
Prevención y respuesta a la violencia de género	23
Pago digital de salarios	23
> Cómo ayudamos a mantener segura nuestra cadena de suministro durante la pandemia por COVID-19	24

PROGRAMA DESTACADO



P.A.C.E. DE GAP INC.

Nuestro programa de desarrollo personal y crecimiento profesional (P.A.C.E.) de Gap Inc. trabaja en colaboración con instalaciones de proveedores para aportar a las mujeres habilidades fundamentales de la vida, capacitación técnica y respaldo para progresar en el trabajo y en su vida personal.

META CUMPLIDA

Llegar a **1 millón** de mujeres y niñas por medio de P.A.C.E. **para el año 2022.**

En 2021 logramos un hito en los 14 años de historia de P.A.C.E.: alcanzamos 1 millón de participantes directos en el programa en todo el mundo con habilidades básicas para la vida y capacitación técnica, un año antes de lo programado. P.A.C.E. ha ayudado a cambiar el curso de sus vidas y su trabajo. Ahora traeremos una versión del programa a Estados Unidos. Al mismo tiempo, seguiremos desarrollando nuevos objetivos para interactuar con las comunidades y los lugares de trabajo de todo el mundo y para empoderar a la siguiente generación de mujeres y niñas.

Impartimos nuestros programas P.A.C.E. para la comunidad y el lugar de trabajo en diversas industrias y entornos en todo el mundo en colaboración con ONGs, gobiernos, marcas y escuelas locales. En 2021, celebramos a 10 socios e individuos ejemplares en todo el mundo como parte de nuestra segunda entrega anual de **Premios P.A.C.E.**

Hemos ampliado los programas de P.A.C.E. **en el lugar de trabajo** al integrarlo en nuestro programa más amplio de Sustentabilidad de los proveedores. Esto coloca la participación y el desempeño en el P.A.C.E. en la hoja de control de los proveedores de Gap Inc. y les indica que el programa es tanto una prioridad estratégica como una expectativa de nuestra asociación comercial con ellos.

Continuamos desarrollando **P.A.C.E. en la comunidad** a través de alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y educativas, entre otras. A través de estas colaboraciones, nuestro programa ahora también llega a los hombres y a los niños, brindándoles acceso al plan de estudios existente sobre temas como finanzas y a nuevas clases diseñadas para ayudarles a entender mejor las experiencias de las mujeres y las niñas, con lo que se cultiva una cultura de equidad de género.

Puedes obtener más información sobre P.A.C.E. en nuestro **sitio Web.**

P.A.C.E. HABILIDADES EN ACCIÓN

En 2019, la instructora de P.A.C.E. Seeta Patel visitó Karamthalai, una aldea en una zona remota de Madhya Pradesh, India. Durante su visita, quedó atrapada después de que una tormenta arrasara con el único puente que conectaba la zona con el exterior, lo cual sucede todos los años durante la temporada de lluvias.

Las mujeres del programa P.A.C.E. le preguntaron a Seeta si podía ayudarles a solicitar un nuevo puente al gobierno. Ella las alentó a poner en práctica las habilidades que habían aprendido en el P.A.C.E. y les ayudó a escribir una carta al gobierno sobre el peligroso puente.

Como resultado de la acción colectiva de las mujeres, el gobierno terminó la construcción de un nuevo puente en abril de 2021, lo que mejoró el acceso para entrar y salir de la aldea y aseguró que toda la comunidad pueda aprovechar las oportunidades de educación y atención médica que salva vidas durante todo el año.



PROGRAMA DESTACADO

AVANCE DE P.A.C.E. EN 2021

En 2021 continuamos nuestra asociación de tres años con el Ministerio de Desarrollo Rural de India, la cual planeamos ampliar a todos los estados del país en 2022. Nos adaptamos a la COVID-19 utilizando un programa virtual para enseñar a 84 instructores, incluidos 46 instructores expertos que ofrecerán capacitaciones a nivel estatal.

En última instancia, toda la capacitación vocacional que se imparta bajo el programa insignia de India, DDU-GKY (*Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana*) podrá ofrecer cursos de habilidades para la vida de P.A.C.E., apoyando la empleabilidad y la retención laboral de los trabajadores. A través de esta asociación, hemos obtenido importantes conocimientos sobre la traducción de P.A.C.E. a diferentes idiomas (24 solo en India) y el fortalecimiento de los sistemas de tecnología del gobierno para impartir el plan de estudios.

También en India, nuestro socio, la Asociación de Mujeres Autoempleadas [Self-Employed Women's Association] (SEWA, sigla en inglés), logró su objetivo de capacitar a más de 271.000 mujeres en Gujarat, Bihar y Rajasthan. Ahora la SEWA impartirá el P.A.C.E. en ocho países nuevos: Etiopía, Ghana, Haití, Kenia, Nepal, Nigeria, Sri Lanka y Tanzania.

En Camboya continuamos nuestros programas junto a Kampuchea Action to Promote Education. El Ministerio de Educación de Camboya aprobó una orden oficial para incorporar el plan de estudios P.A.C.E. para niñas en todas las escuelas primarias y secundarias durante los próximos dos años, con lo que llegará a 150 escuelas y a casi 15.000 niñas.

En Indonesia, Gap Inc. y New Balance están financiando un programa dirigido por **CARE International** para integrar el P.A.C.E. en el plan de estudios de orientación de las escuelas primarias, que llega a 50 escuelas en la regencia de Badung. Esperamos expandirnos a otros distritos en el futuro.

En Bangladesh, CARE International ha dirigido un programa comunitario de P.A.C.E. que ha llegado a 37.198 mujeres en Gazipur desde 2014. Una evaluación de este programa reveló que 48 % de las participantes de P.A.C.E. reportaron tener cuentas bancarias (cifra que entre quienes no participan es de 26 %). Además, 88 % de las participantes del programa P.A.C.E. se sintieron cómodas hablando sobre sus necesidades en el lugar de trabajo después de su capacitación (contra 18 % de quienes no participaron).

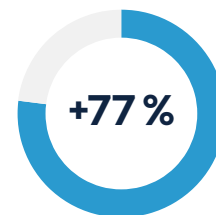
En 2021 desarrollamos un sistema de gestión de aprendizaje que planeamos lanzar en 2022 para seguir digitalizando el programa con sesiones de capacitación presenciales, virtuales e híbridas. En 2022 también planeamos utilizar elementos del programa P.A.C.E. para abordar las necesidades de las mujeres en Estados Unidos.

PROGRESO DESDE 2007

+ de 1 MILLÓN

de mujeres y niñas alcanzadas

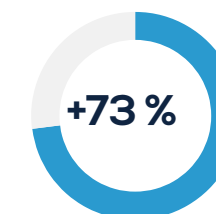
IMPACTO EN 2021



conocimiento de las comunicaciones



habilidades de ejecución⁵ conocimiento



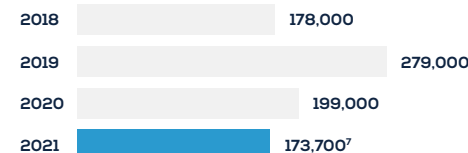
educación financiera

4.6%

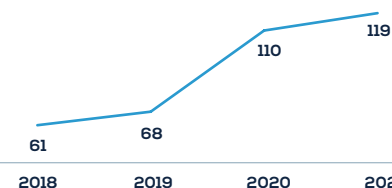
tarifa de rotación de las mujeres capacitadas en P.A.C.E.⁶ en comparación con 11.3 % entre sus pares.

CRECIMIENTO POR AÑO

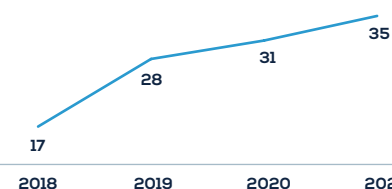
MUJERES Y NIÑAS BENEFICIADAS



PROVEEDORES



SOCIOS COMUNITARIOS



4,451

instructores de P.A.C.E. certificados

5. El conocimiento de habilidades de ejecución se define como el conocimiento de cómo aplicar las habilidades recién aprendidas de los módulos de aprendizaje de P.A.C.E. en contextos reales, particularmente en el lugar de trabajo. El porcentaje representa un aumento en el dominio después de participar en el programa P.A.C.E.

6. De acuerdo con una muestra de 40 instalaciones.

7. La programación y participación en P.A.C.E. se vieron limitadas en 2020 y 2021 debido a las restricciones a las reuniones en persona debido a la COVID-19 en muchos de nuestros sitios de implementación.

PROGRAMA DESTACADO

EMPOWER @WORK COLLABORATIVE

Gap Inc., junto con BSR (Negocios por la Responsabilidad Social) [Business for Social Responsibility], HERproject, CARE International y Better Work de la OIT-CFI, fundaron Empower@Work en 2019. Empower@Work se vale del programa P.A.C.E. para aprovechar el poder de la acción colectiva para implementar programas sostenibles, sistémicos y escalables que empoderen a las trabajadoras, incorporen la equidad de género en la práctica empresarial y catalicen el cambio de políticas y sistemas al alinear la capacitación de empoderamiento de las mujeres y los esfuerzos de desarrollo de habilidades en toda la industria de la ropa.

Desde su lanzamiento, Empower@Work publicó un **Kit de herramientas de capacitación para trabajadoras** de fuente abierta que se reconoce como un plan de estudios de las mejores prácticas para la capacitación de empoderamiento de las mujeres en la cadena de suministro de ropa. En 2021, Empower@Work se enfocó en crear un modelo sólido de implementación e impacto que busque impulsar cambios en el mercado e influir en el ecosistema en general para lograr cambios positivos y duraderos para las trabajadoras.

En 2022 planeamos desarrollar una estrategia para transitar de nuestro programa P.A.C.E. en el lugar de trabajo a Empower@Work.

METAS PARA 2025

100 %

de nuestras fábricas estratégicas⁸ invertirán en el empoderamiento de las mujeres a través de su participación en Empower@Work⁹

- Establecimiento del valor de referencia

100 %

de las fábricas de Athleta y Gap participarán en Empower@Work.

- Establecimiento del valor de referencia



QUE LOS FACILITADORES COMUNITARIOS DE P.A.C.E. INCURSIONEN EN LA POLÍTICA LOCAL

Las habilidades esenciales adquiridas a través de P.A.C.E. le dieron a Florah Magwa la confianza necesaria para postularse para un puesto especial para representar a las mujeres en su consejo de gobierno local en Tanzania. Inicialmente, Florah no creía tener las habilidades o la confianza para presentarse frente a la gente y pedir su voto. Sin embargo, después de cursar el P.A.C.E., decidió competir contra otras 25 mujeres y estuvo entre las siete seleccionadas para representar a las mujeres en el distrito de Musoma. "De no ser por estas intervenciones, probablemente no estaría donde estoy hoy y donde a aspiro estar en el futuro", comentó Florah.

Las mujeres en India también utilizaron la capacitación que recibieron en el programa P.A.C.E. para postularse a cargos de elección popular. En enero de 2021 se eligió a 167 participantes del programa para la *panchayat* (asamblea regional) del estado de Maharashtra, y catorce de ellas fueron electas como *sarpanch* (tomadoras de decisiones), que son el punto focal de contacto entre los funcionarios del gobierno y la comunidad de la aldea.

8. Las fábricas que representan 80 % de nuestro gasto comercial total (definido como: primer costo de la orden de compra).

9. Mediremos el desempeño en comparación con nuestro objetivo de Empower@Work evaluando el porcentaje de fábricas que tienen al menos 50 % de las trabajadoras inscritas. Evaluaremos más a fondo la medida en que las fábricas institucionalizan Empower@Work como parte de sus procesos de gestión de RR. HH., incluyendo cómo se lo presentan a los trabajadores y demuestran el compromiso con el programa desde los niveles superiores de dirección.

DERECHOS HUMANOS Y DIÁLOGO SOCIAL

Estamos comprometidos a defender y promover los derechos humanos y a cultivar el diálogo social para crear una cadena de suministro resiliente que respete a los trabajadores. Nuestra meta es diseñar, colaborar e implementar programas líderes en el sector que transformen los resultados para los trabajadores y las empresas del sector.

NUESTROS TEMAS CLAVE DE DERECHOS HUMANOS

- › Trabajo infantil y trabajadores jóvenes
- › Discriminación y acoso
- › Sueldo y beneficios
- › Seguridad ante incendios, construcción y eléctrica
- › Mecanismos de presentación de quejas
- › Contratos a corto plazo
- › Trata de personas y trabajo forzado
- › Horarios de trabajo
- › Trato humano
- › Libertad de asociación
- › Trabajadores extranjeros con contratos y reclutamiento
- › Subcontratación no autorizada



Nuestro enfoque integral comienza con nuestra Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta de los Proveedores (COVC, sigla en inglés). Ambos se basan en normas laborales y lineamientos reconocidos a nivel internacional, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y las Convenciones centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestras políticas también toman en cuenta las leyes laborales de cada país en el que operamos.

Para mantener estas políticas y mejorar las condiciones de trabajo en nuestra cadena de suministro, nos concentramos en dos áreas:

Evaluación y reparación

A través de la transparencia y la colaboración en toda nuestra cadena de suministro podemos mejorar el bienestar de los trabajadores, proteger los derechos humanos, disminuir el impacto ambiental y mejorar el desempeño del negocio.

Desarrollo de capacidades

En colaboración con Better Work de la OIT-CFI, proveedores, ONGs y otros, definimos programas para mejorar la representación de los trabajadores y su involucramiento en el liderazgo. Estos abordan problemas como la cooperación en el lugar de trabajo, las habilidades de supervisión y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, apoyamos a nuestras instalaciones con programas de desarrollo de capacidades ambientales, que se pueden encontrar en la sección Eficiencia de los recursos y la fabricación (p. 37).

La información detallada sobre nuestras políticas de derechos humanos, nuestro enfoque de gestión y las acciones de resolución para nuestros temas clave de derechos humanos está disponible en nuestro [sitio Web](#).

EVALUACIÓN Y REPARACIÓN

Utilizamos nuestro Programa de evaluación y reparación para evaluar a nuestros proveedores e incentivar las mejoras al dirigir un mayor volumen de negocio a las instalaciones de mejor desempeño.

Nuestro enfoque comienza con evaluaciones realizadas por Gap Inc. (32 % de las evaluaciones), Better Work de la OIT-CFI (26 %) y el SLCP (43 %).

A través de estas evaluaciones, calificamos cada instalación utilizando un sistema codificado por colores:

- ▶ **Calificación ecológica (verde) para instalaciones de alto rendimiento con pocas infracciones, ninguna de ellas crítica.**
- ▶ **Amarillo para las que tienen un desempeño promedio.**
- ▶ **Rojo para aquellas que necesitan abordar uno o más problemas graves.**

Cuando se reporta o se encuentra un problema durante nuestras evaluaciones, nuestros equipos de campo globales desarrollan un proceso de reparación personalizado que considera factores contextuales locales como el nivel de educación de los trabajadores, las normas culturales y las formas de comunicación. Por ejemplo, podemos realizar entrevistas en las comunidades de trabajadores para entender mejor sus necesidades, lo que nos permite abordar con mayor eficacia las infracciones dentro de nuestra cadena de suministro global.

Las violaciones críticas y severas tienen un mayor impacto negativo sobre la calificación de un centro que las violaciones de incumplimiento. Nuestro estricto proceso de aprobación desalienta a las instalaciones con calificación roja de ingresar a nuestra base de abastecimiento. Si se otorga una calificación roja, proporcionamos planes de acción correctiva y un marco de tiempo realista para resolver cualquier problema. En caso de que una instalación o un proveedor no aborden un incumplimiento persistente, implementamos un plan de salida responsable y seguimos monitoreando la instalación para abordar los problemas pendientes durante y después de su desactivación.

Progreso en 2021

Entre 2016 y 2020 trabajamos hacia la meta de comprar a plantas con calificación amarilla o verde. Actualmente, solo 1 % de las instalaciones con las que trabajamos tiene una calificación roja, en comparación con 16 % en 2016. En 2021 aumentamos nuestra ambición de impulsar la mejora del desempeño y establecimos la meta de obtener al menos 80 % del gasto comercial de fábricas con calificación ecológica para 2025 y vamos por buen camino, con 68 % a finales de 2021.

Para fines de 2021 se había corregido 84 % de los problemas con el COVC. Resolvemos estas infracciones al integrar este trabajo en nuestras decisiones de abastecimiento, lo cual impulsa una mayor participación de los proveedores en la resolución de problemas con prontitud. Nuestro equipo especializado de Sustentabilidad de proveedores capacita a los empleados de abastecimiento global sobre las políticas y los procedimientos de derechos humanos, genera conciencia sobre los requisitos del COVC y maneras de gestionar el desempeño del proveedor. Asimismo, capacitamos e informamos a los proveedores clave sobre cómo implementar medidas para evitar que surjan problemas con el COVC.

PROGRAMA DE CONVERGENCIA SOCIAL Y LABORAL (SLCP)

Como signatarios del SLCP, apoyamos las formas de mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro globales al fomentar una adopción más amplia de la herramienta del SLCP, que ayuda a evaluar el desempeño social y laboral en las instalaciones de fabricación y reduce la duplicación de esfuerzos de la industria.

En 2021 usamos la herramienta del SLCP en las evaluaciones de Better Work en Indonesia, Bangladesh y Vietnam. Buscamos aumentar esto en todos los países de Better Work, lo cual apoyará nuestra meta de involucrar a todas nuestras instalaciones de Nivel 1 y fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 en los esfuerzos de toda la industria para principios de 2023.

OBJETIVO PARA 2023/2025

100 %

Para 2023, 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 participarán en los esfuerzos de la industria, incluyendo SLCP o Better Work de la OIT-CFI, y todas las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 participarán en ello para 2025.

● Necesita atención

META PARA 2025

80 %

del abastecimiento de Gap Inc. se asignará a proveedores con calificación verde.

● Según lo planeado

PROGRESO EN 2021

75 %

de las fábricas de Nivel 1 participa

40 %

de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 participa

68 %

de nuestro gasto comercial se asigna a proveedores con calificación verde.



DESARROLLO DE CAPACIDADES

Con el fin de proporcionar condiciones de trabajo seguras, justas y saludables en nuestra cadena de suministro, nos asociamos con nuestros proveedores de ropa de marca y partes interesadas clave a través de diversos programas de desarrollo de capacidades específico para cada país. Estos enfoques catalizan mejoras en los mecanismos de quejas de los trabajadores, la equidad de género en el liderazgo, la seguridad y el bienestar.

En 2021 anunciamos varios objetivos de empoderamiento de las mujeres para 2025 con respecto a nuestros programas de desarrollo de capacidades. Si bien los efectos constantes de la COVID-19 en nuestros socios de la cadena de suministro retrasaron el inicio de este trabajo, ahora contamos con estrategias e indicadores clave de desempeño para cada meta (p. 12) y estamos en el proceso de recopilar datos de referencia a partir del último trimestre de 2021.

Buscamos entender y abordar las necesidades de nuestros trabajadores en la cadena de suministro aprendiendo de nuestros pares y compartiendo recursos con ellos para mejorar el conocimiento y las prácticas de la industria. Por ejemplo, hemos medido el compromiso de los trabajadores utilizando la encuesta Involucramiento y bienestar de Nike desde 2019. En 2021, 32 fábricas recabaron respuestas.

Better Work Academy de la OIT-CFI

Gap Inc. es miembro fundacional del programa "Better Work" de la OIT-CFI, que es un socio importante en nuestros mercados de abastecimiento clave. También ayudamos a establecer la Better Work Academy, que capacita al personal de marcas globales de ropa sobre los principales problemas relacionados con el diálogo social. Esto permite que las compañías participantes ofrezcan capacitación y consultoría a las fábricas más allá del alcance de Better Work. La Academia empodera a las instalaciones a realizar mejoras según la retroalimentación de los participantes, mientras que las marcas se desempeñan como asesores y socios.

La academia ha llegado a 441 instalaciones en 18 países y ahora participan en ella once empresas, incluyendo a Gap Inc. Hemos apoyado activamente su expansión compartiendo perspectivas y proporcionando materiales de capacitación que las marcas pueden personalizar para sus propios programas.

En colaboración con Better Work, desarrollamos nuestro Programa de cooperación en el lugar de trabajo, que facilita el diálogo entre los trabajadores y la gerencia, y nuestro Programa de capacitación en habilidades de supervisión (SST), el cual mejora las habilidades de los supervisores y gerentes de nivel medio y fomenta la paridad de género en los puestos de supervisión. Usamos las herramientas móviles del Programa de compromiso e involucramiento de la fuerza de trabajo para apoyar todos nuestros programas de desarrollo de capacidades (véase la barra lateral).



54

instalaciones utilizan el Programa de compromiso e involucramiento de la fuerza de trabajo (WEP)

PROGRAMA DE COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LA FUERZA DE TRABAJO (WEP, SIGLA EN INGLÉS): UNA HERRAMIENTA DIGITAL PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

El WEP apoya nuestros programas de desarrollo de capacidades de dos maneras: (1) la tecnología móvil permite a nuestros proveedores brindar información y capacitación importantes, y (2) proporciona una plataforma para que los trabajadores compartan su retroalimentación a las instalaciones.

Para finales de 2021, el WEP estaba activo en 54 instalaciones. Compartimos las mejores prácticas con proveedores en Vietnam, Camboya, China, Indonesia y Guatemala. En 2022, planeamos usar el WEP en programas piloto en Bangladesh, China e Indonesia para probar diferentes modelos para implementar nuestros programas de desarrollo de capacidades, incluyendo modelos presenciales, totalmente digitales e híbridos. También estamos participando en un programa piloto de SLCP para integrar las voces de los trabajadores utilizando tecnologías similares.



Programa de cooperación en el lugar de trabajo (WCP, sigla en inglés)

A través de comités electos, el WCP facilita el diálogo entre los trabajadores y la gerencia en diversos temas, que abarcan desde las horas extras y el bienestar hasta la higiene de los sanitarios y los alimentos del comedor. Este programa enseña a los participantes sobre habilidades de comunicación y negociación para ayudarlos a sentirse más cómodos al momento de expresar sus quejas a la alta gerencia.

Después de reducir la implementación del WCP en 2020, volvimos a intensificar el programa en 2021, utilizando capacitación virtual cuando fue pertinente. El WCP se ha implementado en 241 instalaciones en 12 países desde 2016, incluyendo en 65 % de nuestras fábricas estratégicas. Ahora planeamos expandir el programa a las instalaciones subcontratadas autorizadas y de propiedad de nuestros proveedores estratégicos.



META PARA 2025

100 %

de los trabajadores empleados en nuestras fábricas estratégicas serán escuchados a través de comités laborales representativos y con equidad de género.

● Establecimiento del valor de referencia



Desde 2017,

3,361

quejas planteadas y

97 %

resueltas
(3,261) durante el
mismo trimestre



63

instalaciones
nuevas para
un total de 228
instalaciones que
implementan SST
(objetivo: 220)

Impacto acumulado:

7,100

supervisores
capacitados

Participantes
activos en 2021:

182

instalaciones en
9 países

Capacitación en habilidades de supervisión (SST, sigla en inglés)

El SST es un programa de capacitación de tres días que se lanzó en 2018 en conjunto con Better Work y ayuda a los supervisores y gerentes de nivel intermedio a mejorar sus habilidades de comunicación, desarrollar buenas relaciones y supervisar a los trabajadores de manera eficaz. El alcance del programa se ve amplificado por las instalaciones que imparten las mismas capacitaciones después de tomar la "Capacitación de instructores". Algunos proveedores también tienen sus propios programas equivalentes, los cuales evaluamos para asegurarnos de que cumplan o superen los requisitos de SST de Gap Inc. Como resultado, el programa cubrió otras 25 instalaciones.

Usamos datos de eficiencia de la producción y encuestas del supervisor y de los trabajadores para medir el impacto del programa. Juntos, ayudan a revelar hasta qué punto los participantes opinaron que la capacitación fue efectiva y si generó algún cambio de comportamiento o mejoras en la producción.

En nuestras instalaciones estratégicas, las mujeres ocupan una minoría de puestos de supervisión, a pesar de que representan la mayor parte de la fuerza laboral total de nuestra cadena de suministro. Creemos que podemos apoyar a las futuras líderes a través de nuestra capacitación SST.

En 2021 establecimos la meta de cultivar el empoderamiento de las mujeres en nuestras instalaciones estratégicas y priorizar las oportunidades de capacitación para ellas. Mediremos este objetivo al evaluar el porcentaje de fábricas con representación de género equitativa a nivel de supervisores, con una proporción que refleje la fuerza laboral total de la fábrica.

META PARA 2025

100 %

de nuestras fábricas estratégicas habrán alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión

● Establecimiento del valor de referencia

Prevención y respuesta a la violencia de género

A lo largo de los años, nuestras evaluaciones periódicas de las instalaciones han revelado violaciones relacionadas con la discriminación y el acoso por motivos de género. Reconocemos que no es suficiente depender únicamente de la auditoría para detectar y abordar estos problemas, por lo que desarrollamos nuestro Programa de prevención y respuesta ante la violencia de género (GBV, sigla en inglés) junto con Better Work para procurar el cumplimiento de nuestra política de cero tolerancia al acoso físico, psicológico y sexual.

Nuestro Programa de prevención y respuesta ante la violencia de género se enfoca en capacitar a gerentes y trabajadores como elemento clave de nuestra estrategia. En 2021 establecimos la meta de garantizar que todas nuestras fábricas cuenten con sistemas de capacitación, prevención y respuesta contra la violencia de género para 2025. Para 2023, nuestro objetivo es garantizar que todos los trabajadores de las fábricas donde se produce nuestra ropa reciban capacitación en prevención y respuesta a la violencia de género cada año.

De cara al futuro, evaluaremos con mayor detalle hasta qué punto las fábricas cuentan con un mecanismo de quejas en funcionamiento para que los trabajadores denuncien incidentes de violencia de género, acoso y abuso. Para tener un impacto que trascienda las instalaciones con las que trabajamos, también estamos analizando entablar asociaciones para acelerar este trabajo en toda la industria con organizaciones de expertos y otras marcas de ropa importantes.

META PARA 2025

100 %

de nuestras fábricas contarán con sistemas de prevención y gestión de respuesta y capacitaciones para abordar la violencia de género.

● Establecimiento del valor de referencia

PROGRESO EN 2021

44 %

de nuestras fábricas comenzaron a capacitarse en prevención y respuesta a la violencia de género, lo que tuvo un alcance de más de 231,500 trabajadores (26 % de nuestra cadena de suministro)

90 %

de nuestras fábricas han impartido capacitación de sensibilización en materia de género para los mandos intermedios y superiores



96 %

de nuestros proveedores de Nivel 1 elegibles (que proporcionaron datos) ofrecen pago digital de salarios

Pago digital de salarios

Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros socios y participamos en la alianza Better Than Cash de la ONU para abordar las limitaciones normativas y de infraestructura actuales al pago digital de salarios. Seguimos dando prioridad al pago digital de salarios con nuevos proveedores de Nivel 1 y apoyamos la inclusión financiera de manera más amplia al ofrecer sesiones de educación financiera digital en el plan de estudios de nuestro programa P.A.C.E.

Desde que comenzamos nuestro Programa de salario digital en 2017, hemos aumentado la proporción de nuestros proveedores elegibles de Nivel 1 que ofrecen sistemas digitales de pago de salarios de 68 a 96 % (lo que incluye carteras móviles, cuentas bancarias, tarjetas de débito y otros métodos accesibles digitalmente).



CÓMO AYUDAMOS A MANTENER SEGURA NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19

Desde que inició la pandemia en 2020 hemos tomado varias medidas para apoyar a nuestros socios de la cadena de suministro y priorizar la salud y la seguridad de las personas que trabajan en ella.

Seguimos distribuyendo los lineamientos de la COVID-19 a nuestros proveedores y fábricas y, cuando es necesario, adaptamos nuestros programas sociales y laborales para ofrecer opciones virtuales que garantizan la continuidad y mantienen a todos a salvo.

También seguimos haciendo cumplir normas importantes del COVC, incluyendo el otorgamiento de permisos por enfermedad y otros beneficios relevantes, mecanismos de quejas funcionales, requisitos relacionados con prácticas de empleo no discriminatorias y prácticas éticas en torno a los despidos y las suspensiones relacionadas con el virus.

Apoyamos la distribución y la adopción de vacunas en mercados de abastecimiento clave como parte de la labor de la Fuerza de tareas de COVID-19 del CEO de Business Roundtable. Este grupo ha movilizó al sector privado para instar a los gobiernos a invertir en el financiamiento de vacunas y a llevar más vacunas a los mercados desatendidos. Además, integramos la educación sobre vacunas en la plataforma de P.A.C.E.



250,000 dólares

en financiamiento para la resiliencia de las mujeres ante la COVID-19

FONDO DE RESILIENCIA ANTE LA COVID-19 PARA MUJERES

En 2021, la Fundación Gap continuó apoyando al **Fondo de resiliencia para mujeres en cadenas de valor mundiales** ante la COVID-19, un esfuerzo de colaboración para ayudar con la recuperación tras la pandemia y promover cambios sistémicos a largo plazo que desarrollen la resiliencia de las niñas, las mujeres y sus comunidades.

En 2020 nos convertimos en socio fundador del fondo, el cual contribuye a un conjunto de inversiones de numerosas fuentes para apoyar a organizaciones locales lideradas por mujeres. En 2021 hicimos nuestra segunda inversión, esta vez de 250,000 dólares, mientras que nuestra primera ronda de financiamiento ya estaba apoyando proyectos en India y Bangladesh.





CREAR OPORTUNIDADES

Pensamos que crear oportunidades significa garantizar que los empleados tengan las habilidades que necesitan para desarrollar carreras verdaderamente satisfactorias con nosotros. Nuestro propósito de ser Inclusivos por decisión propia impulsa nuestro trabajo en programas que aseguran que la diversidad sea una característica importante de nuestra cantera de talentos.

Gap Inc. da prioridad al fomento de una cultura de equidad y pertenencia y al desarrollo de economías sostenibles.



Utilizamos los activos y la escala de nuestro negocio para facilitar el acceso a oportunidades a las personas y las comunidades a las que servimos. Nuestros programas y alianzas abren las puertas a los talentos subrepresentados de todos los géneros, razas, edades y más.

Además de desarrollar habilidades, forjamos un sentido de pertenencia entre los empleados, lo cual les permite ser parte de un equipo que los apoya, en el que pueden desarrollar su potencial. Hacemos esto

cultivando una cultura en el lugar de trabajo que satisface las necesidades profesionales y personales de nuestros empleados. Asimismo, promovemos iniciativas e ideas que fomentan el voluntariado y nos aseguramos de retribuir a las comunidades y los lugares en los que trabajamos y donde viven nuestros empleados.

"Cuando compras en una tienda, quieres ver que su equipo sea un reflejo de la comunidad y This Way ONward contribuye a generar un espacio donde los clientes se sienten cómodos. Sienten que los tomamos en cuenta, que nos esforzamos por satisfacer sus necesidades... que hay alguien de su comunidad. Entienden qué producto están buscando y eso se traduce en ventas porque tenemos personas que se conectan con la comunidad".

Chantal Horton, Reclutadora sénior, This Way ONward



CÓMO CREAMOS OPORTUNIDADES

> This Way ONward	27
> Desarrollo de talento	29
Contratación de oportunidades	30
> Equidad y pertenencia	31
> Empleados e impacto en la comunidad	32

PROGRAMA DESTACADO

THIS WAY ONWARD

Old Navy cree que deben otorgarse oportunidades a todas las personas, no solo a unas cuantas. A través de This Way ONward, Old Navy continúa su camino para convertirse en la marca más inclusiva del mundo.

Old Navy ha expandido This Way ONward desde 2007 para forjar la siguiente generación de líderes. A través de una creciente red de socios, que incluye a los Boys & Girls Clubs of America, el programa aborda las barreras sistémicas al empleo.

This Way ONward ofrece a los jóvenes de entre 16 y 24 años una capacitación estructurada y una valiosa experiencia en su primer empleo. Además, el programa desarrolla las habilidades de liderazgo de los mentores.

Las investigaciones confirman que el programa funciona. Los egresados se quedan en la empresa el doble de tiempo que sus pares y los gerentes de tienda señalan que los contratados a través de This Way ONward tienen un excelente desempeño. Nuestra encuesta de evaluación más reciente¹⁰ reveló que los recién contratados también tienen un sentido de pertenencia a Old Navy, sienten el apoyo de sus gerentes, y se sienten emocionados por su trabajo.

Conoce más sobre This Way ONward en nuestro [sitio Web](#).



"Era satisfactorio ver que el saldo de mi cuenta bancaria seguía creciendo", afirmó, "pero finalmente, las relaciones que desarrollé con la gente fueron lo más importante".

THIS WAY ONWARD LE ENSEÑA A RICHARD GREENE SOBRE EL PODER DE LAS RELACIONES

Richard Greene, un estudiante de último año de preparatoria quien se describe a sí mismo como optimista, se sentía desanimado después de que lo rechazaran en un trabajo tras otro. Buscaba trabajo para poder ahorrar dinero para la universidad. El director del Boys & Girls Club al que asistía lo animó a hacer una solicitud para This Way ONward y, con el apoyo de sus padres, tuvo éxito.

Cuando Richard comenzó a trabajar en Old Navy, se encontró rodeado de un equipo de apoyo, que incluía al líder de la tienda, un asesor laboral y un compañero de trabajo que fue como un "hermano mayor". Richard estaba como pez en el agua y disfrutaba interactuar con los clientes y afinar sus habilidades de liderazgo. Sus preocupaciones sobre la universidad, y sobre la vida, empezaron a desvanecerse. "Tener un trabajo que te gusta te mantiene presente", comentó. "Me ayudó a dejar atrás el estrés del mundo. This Way ONward realmente me enseñó a ver un trabajo no como un trabajo, sino como una oportunidad".

Richard también empezó a ver que el impacto real del trabajo no era el sueldo, sino las personas. "Era satisfactorio ver que el saldo de mi cuenta bancaria seguía creciendo", afirmó, "pero finalmente, las relaciones que desarrollé con la gente fueron lo más importante".

PROGRAMA DESTACADO

METAS PARA 2025

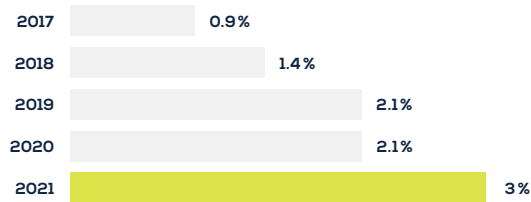
5 % de empleados de nivel básico de las tiendas se contratan a través de This Way ONward cada año

● Según lo planeado

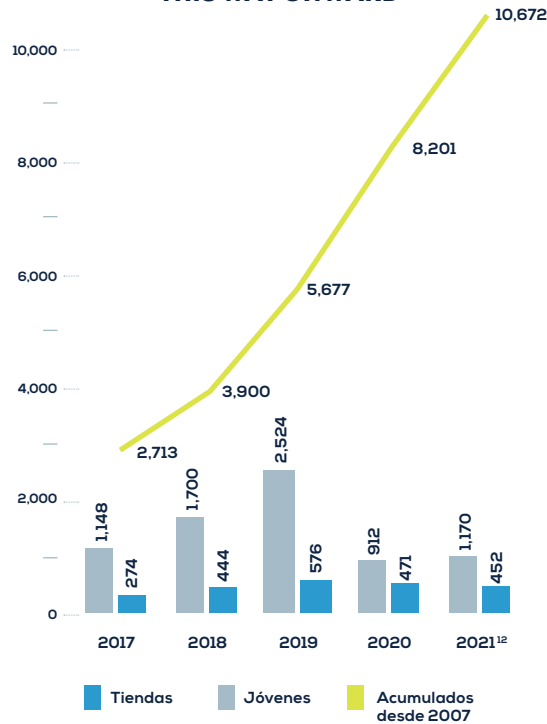
20,000 jóvenes beneficiados a través de This Way ONward¹¹

● Según lo planeado

PROGRESO EN 2021



ALCANCE Y CRECIMIENTO DE THIS WAY ONWARD



En 2021, 37 % de las tiendas Old Navy en Norteamérica (más de 450) contrataron asociados a través de This Way ONward. Old Navy recaudó y donó un total de aproximadamente 3.8 millones de dólares al programa.

Para invitar a más personas a unirse, Old Navy ha invertido en campañas de narración de alto perfil que promueven el poder de la mentoría. Estas historias exploran la idea de que la contratación por potencial, no por historial, es fundamental para expandir el flujo de talento y cultivar una estrategia de talento que priorice la diversidad, la inclusión, la equidad y la pertenencia.

En una **campaña publicitaria en Estados Unidos**, la superestrella del básquetbol Magic Johnson invitó a las comunidades a "imaginar un futuro más brillante en el que todas las niñas y los niños estén incluidos en el primer paso del proceso." Los *influencers* de This Way ONward compartieron sus historias en las redes sociales y demostraron cómo el programa mejoró su confianza, les enseñó nuevas habilidades, les ayudó a ver su potencial y les permitió retribuir dando mentoría a otros chicos.

En 2021 se lanzó nuestro programa piloto de desarrollo para los egresados de This Way ONward. Este programa tiene como objetivo brindar a sus miembros acceso a redes, mentoría y habilidades que los llevarán desde su primer trabajo hasta su desarrollo profesional total. Algunos egresados de EE. UU. y Canadá participaron en este programa, el cual ampliaremos durante los próximos años.

This Way ONward continúa siendo una fuente diversa y confiable de talento para Old Navy. En 2021 se contrató a 39 % de los solicitantes del programa, en comparación con menos de 10 % de los solicitantes de otras fuentes. El programa también respalda la meta de Equidad y pertenencia de Gap Inc. de lograr una representación diversa en nuestra cantera. Más de 1,294 egresados de This Way ONward (14.6 % de nuestra población total de participantes desde 2007) ahora son empleados de Gap Inc., la mayoría de quienes se identifican como personas de color.¹³

Gap Inc. sigue integrando perspectivas y nuevas herramientas de recursos de This Way ONward a nuestra estrategia de talento. Además de contratar personal con potencial y cultivar canteras de talento, aplicamos las lecciones aprendidas para asegurarnos de brindar el apoyo adecuado después de la contratación y así ayudar a los empleados de nuevo ingreso a prosperar, en particular a aquellos que pertenecen a grupos marginados o subrepresentados.

En respuesta a la pandemia, This Way ONward apoya la innovación en el reclutamiento, la contratación y la capacitación. Distintas herramientas, como las ferias profesionales, las entrevistas, los talleres de preparación para el empleo las y oportunidades de voluntariado y mentoría virtuales, han ayudado a que el programa sea accesible para más personas, lo que incluye a participantes, líderes de campo, equipos de liderazgo de Old Navy, socios de organizaciones benéficas, mentores y voluntarios.

El valor de contratar por potencial, no por historial

11. Las cifras son acumuladas desde el lanzamiento del programa.

12. Las cifras de 2020 y 2021 son inferiores porque el programa cambió para ponerse en marcha exclusivamente en las tiendas de Old Navy y debido a los cierres temporales de tiendas durante la pandemia de COVID-19.

13. Excluye a aquellas personas que no revelaron su origen étnico o que no indicaron uno por alguna razón.

DESARROLLO DE TALENTO

Al poner a las personas primero, aumentamos el compromiso y el involucramiento de los empleados y aumentamos nuestro valor como empresa. Lo logramos al cultivar una cultura laboral y otorgar beneficios que satisfacen las necesidades profesionales y personales de nuestros empleados y sus familias. Esto incluye ofrecer incentivos financieros y diseñar horarios de trabajo que ofrezcan al personal de la tienda mayor estabilidad, flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Con la pandemia en curso, seguimos escuchando a nuestros empleados a través de la encuesta Pulse y ofrecemos nuestro programa de beneficios Be You, Be Well [Sé tú mismo, mantente bien]. Éste proporciona acceso a consejería y nuestra serie de ponentes Be Well + Stay Connected, la cual incluye a líderes intelectuales, programas de meditación y clases de acondicionamiento físico para apoyar el bienestar físico y mental de nuestra gente.

Nos entusiasma construir un mejor futuro del trabajo que ayude a Gap Inc. a establecer una cultura de desempeño basada en la excelencia, hacer crecer nuestras marcas con propósito y permitir que nuestros empleados cumplan sus aspiraciones profesionales.

Puedes obtener más información sobre cómo apoyamos y desarrollamos a nuestro personal excepcional en nuestro [sitio Web](#).



+ de 2,000

participantes en la encuesta Pulse del corporativo y más de 23,000 participantes en la encuesta Pulse de las tiendas¹⁴



95 %

de puntuación promedio en la pregunta "Me siento orgulloso de trabajar aquí" y 89 % en "Tengo la intención de quedarme en el futuro previsible" entre los participantes de la encuesta Pulse.



+ de 8,000

cursos de aprendizaje tomados en total

+ de 6,000

en LinkedIn Learning

PROGRESO EN 2021

Nuestro modelo Futuro del trabajo fomenta la cercanía entre nosotros mismos y con nuestros clientes. El modelo apoya a los empleados que trabajan en una combinación de entornos de oficina y virtuales dependiendo de dónde realizan mejor su trabajo para el cliente, lo cual en última instancia permite que liberen su creatividad, colaboración y agilidad. Estamos analizando todos los aspectos de la experiencia de los empleados, incluidas las herramientas, las políticas, las formas de trabajar, la tecnología y los espacios de trabajo físicos, a fin de fomentar una cultura de desempeño y conexión, a la vez que realizamos trabajo innovador, vivimos nuestros valores y atraemos talentos de alto nivel.

Como parte de nuestro compromiso continuo con la equidad y la pertenencia, seguimos construyendo una cultura de liderazgo inclusivo, cultivando un sentido de pertenencia para todos y fomentando la equidad en el lugar de trabajo (lee más al respecto en nuestro Informe de Equidad y pertenencia de junio de 2022).

Adaptamos los programas y los recursos de capacitación a los niveles y las necesidades de los empleados, lo cual incluye invertir en líderes nuevos a través de capacitación y desarrollo por parte de líderes de nivel medio. Ofrecemos siete horas de incorporación para todos los nuevos líderes, 44 horas de educación y experiencia en grupo para los nuevos líderes en nuestros centros de distribución y de una a seis semanas de capacitación a las funciones de productos. También brindamos asesoría individual a más de 170 de nuestros líderes. Asimismo, seguimos ofreciendo acceso al programa LinkedIn Learning, el cual ofrece cursos gratuitos en línea con temas que van desde habilidades técnicas hasta desarrollo profesional.



Convertimos diversos programas clave de capacitación en experiencias virtuales, incluyendo nuestro Programa de gestión rotativa (para talentos de alto potencial de nuevo ingreso), nuestro Programa de fundamentos de liderazgo (para quienes asumen la posición de líder por primera vez) y nuestros programas de asesoría para líderes de nivel medio. Seguimos viendo a nuestro Programa de gestión rotativa como una cantera de talento emergente y diverso, con 64 % de participación de personas negras, latinas y asiáticas y 82 % de participación femenina. Recientemente incorporamos la capacitación sobre ESG al Programa de gestión rotativa para capacitar a nuestros gerentes sobre los temas que definirán su futuro.

Todos nuestros empleados de tiempo completo reciben evaluaciones de desempeño periódicas. Para apoyar el aprendizaje individual, implementamos la plataforma Workday, la cual empodera a los líderes y a los empleados con acceso a la información que necesitan sobre los empleados y los equipos.

14. Se obtuvo una muestra representativa para ambos grupos.

CONTRATACIÓN DE OPORTUNIDADES

Consideramos que es importante contratar a personas que creemos van a aportar valor a la organización, independientemente de sus antecedentes o su experiencia. Consideramos que la diversificación y el apoyo al potencial de nuestra fuerza laboral global es una parte fundamental de nuestra estrategia de talento corporativo y avance laboral para el siglo XXI.

PREMIOS



- > **Índice de equidad de género de Bloomberg:**
Incluida por cuarto año consecutivo



- > **Reginitiv:**
Nombrada entre las 100 empresas más diversas e inclusivas del mundo



- > **Índice de equidad corporativa:**
Calificación perfecta por decimosexto año consecutivo



- > **Fortune Change the World:**
Se reconoció a Athleta y se le clasificó en el puesto 43



TENT PARTNERSHIP FOR REFUGEES

Tent es una organización sin fines de lucro con más de 170 empresas miembro que se lanzó en 2016 para instar a que la comunidad empresarial global incluya a los refugiados en su fuerza laboral.

En 2021, Gap Inc. se unió a la Coalición en pro de los refugiados afganos Tent [Tent Coalition for Afghan Refugees], un compromiso de capacitar y contratar a refugiados afganos que inician una nueva vida en Estados Unidos. En 2021 pusimos a prueba un programa de contratación de refugiados en uno de nuestros centros de distribución y estamos analizando cómo podemos ampliar programas como este en todas nuestras operaciones en Estados Unidos.

También hemos seguido impartiendo información de habilidades para la vida y capacitación técnica a mujeres refugiadas a través de nuestro programa P.A.C.E. (más información en la p. 16).

COALICIÓN EMPRESARIAL SECOND CHANCE

Creemos que cada postulante se merece la oportunidad de desarrollar una carrera profesional en nuestra empresa.

En 2016, Gap Inc. firmó un compromiso con la Casa Blanca (el liderazgo de AP) para brindar a las personas con antecedentes penales, incluyendo a quienes han estado en la cárcel, una oportunidad justa de participar en la economía estadounidense.

Nuestro programa de verificación de antecedentes se asocia con organizaciones locales para ayudar a los candidatos a lo largo del proceso de evaluación individualizado. Estas evaluaciones permiten a los candidatos demostrar que una condena no tiene que ver con su capacidad para realizar un trabajo y nos permiten determinar si los antecedentes penales están relacionados específicamente con el puesto que el candidato ha solicitado.

En abril de 2021, nos unimos a la coalición empresarial Second Chance, que promueve los beneficios del empleo y el desarrollo profesional a personas con antecedentes delictivos. Como parte de ello, participamos en el grupo corporativo de Second Chance de Dave's Killer Bread, lo cual influyó en nuestra labor relacionada con la contratación para dar una segunda oportunidad con prácticas y marcos de vanguardia en la actualidad, que nos ayudaron a contratar a la mejor persona para el puesto, independientemente de sus antecedentes penales. Además, en diciembre de 2021 lanzamos una prueba piloto con Honest Jobs [Trabajos honestos], la plataforma de empleo con oportunidades equitativas más grande de Estados Unidos, con la meta de contratar y retener a personas que han estado en prisión o involucradas en un proceso judicial para nuestros centros de distribución.

STARS

En 2021, la Fundación Gap, junto con otros patrocinadores, apoyó el desarrollo de trabajadores capacitados a través de rutas alternativas (STARS, sigla en inglés). La campaña, que se lanzará en 2022, tiene como objetivo ayudar a los empleadores a percibir a los STARS como personas que representan una fuente de talento de alto potencial con habilidades y experiencia valiosas.

EQUIDAD Y PERTENENCIA

En Gap Inc., nuestro propósito es ser inclusivos por decisión propia. Puesto que la inclusión está arraigada en nuestro ADN, comenzamos con la esperanza de unir a una generación. Hoy, creemos que la inclusión va a cambiar al mundo.

Desde la publicación de nuestro **Informe de Equidad y Pertenencia** en 2021, hemos lanzado una serie de iniciativas y programas que apoyan una nueva agenda de equidad para nuestros empleados, clientes y comunidades.

NUESTROS EMPLEADOS

En Gap Inc. estamos comprometidos a crear un espacio para tener conversaciones sinceras en las que los empleados se sientan valorados, seguros y con un profundo sentido de pertenencia. Fomentar una cultura inclusiva en la cual los empleados sientan un profundo sentido de pertenencia y comunidad ha sido nuestra prioridad desde la formación de nuestro primer grupo de Equidad y Pertenencia hace más de 15 años.

En 2021 continuamos con la inversión estratégica en programas y alianzas que apoyan la eliminación de la discriminación y el acoso y que empoderen a nuestros empleados para crear un entorno inclusivo, equitativo y justo. Más adelante en 2022 planeamos publicar nuestra actualización anual sobre los compromisos de equidad y pertenencia de Gap Inc.



NUESTROS CLIENTES

Nuestra responsabilidad colectiva es asegurarnos de que todos los clientes se sientan vistos y valorados en toda nuestra cartera de marcas. Trabajamos para ofrecer productos y experiencias que reflejen auténticamente la diversidad de nuestros clientes.

Desde que nos convertimos en miembro fundador de Open to All [Abierto para todos] en 2018, hemos ayudado a desarrollar herramientas y recursos de la industria para garantizar la inclusión, la seguridad y el respeto hacia todos los clientes, empleados y comunidades. En 2021 apoyamos el lanzamiento de la innovadora iniciativa Inclusive Retail [Comercio minorista inclusivo], que tiene dos herramientas nuevas: el **Centro de acción para el cliente**, que enseña a los clientes cómo ser aliados e intervenir cuando sea necesario, y el **Kit de herramientas para negocios minoristas inclusivos**, el cual equipa al personal de las tiendas con tácticas comprobadas para mitigar los prejuicios raciales.

NUESTRAS COMUNIDADES

Estamos optimizando nuestra plataforma para apoyar y hacer avanzar a nuestras comunidades históricamente más marginadas y ayudar a poner fin a la desigualdad racial. A través de nuestra estrategia de asociación de múltiples frentes, nos esforzamos por apoyar y elevar a nuestras comunidades al crear conciencia crítica de aquello que crea barreras al acceso y las oportunidades. Las alianzas que hemos establecido con organizaciones enfocadas en iniciativas de equidad racial y social funcionan para impulsar nuestras ambiciones y cumplir los compromisos que hacemos con las comunidades a las que servimos.



Hace 15

años formamos nuestro primer Grupo de Equidad y Pertenencia (EBG)



EMPLEADOS E IMPACTO EN LA COMUNIDAD

Promovemos los valores de Gap Inc. para ser una fuerza de bien en el mundo, mientras que nuestro legado de participación comunitaria cultiva una cultura de compromiso e involucramiento de los empleados e impacto en la comunidad.

Brindamos oportunidades para que los empleados aprendan y se conecten entre sí y con sus comunidades locales, además de apoyar los problemas sociales y ambientales que son importantes para ellos y para nuestra empresa. Esto incluye actividades dirigidas por la empresa y por los empleados, rallies, eventos para crear conciencia y recaudar fondos, oportunidades de voluntariado y más.

Nuestros empleados asalariados exentos pueden realizar trabajo voluntario durante cinco horas "hábiles" por mes y nosotros lo igualamos a través de donativos monetarios. Esto empodera a nuestra gente para apoyar las causas que les preocupan de la manera que mejor les funcione.

También estamos creando una nueva estrategia de compromiso e involucramiento de los empleados e impacto en la comunidad que integrará aún más los valores de nuestra empresa y el trabajo relativo a ESG para ayudar a los empleados a cumplir nuestro propósito de ser Inklusivos por decisión propia.

Más información en nuestro [sitio Web](#).



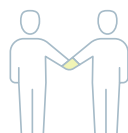
+ de 30,000

empleados realizaron voluntariado en 2021



+ de 266,000

horas de voluntariado



+ de 3,000

ONGs apoyadas con donativos directos



Más de **1.3 millones de dólares**

en donativos financiados por Gap Inc.

PROGRESO EN 2021

En enero curamos una campaña en honor a Martin Luther King, Jr., que incluyó oportunidades para que los empleados aprendieran más sobre el Dr. King y realizaran trabajo voluntario en formas que retoman su legado para inspirar acciones. Esta campaña también incluyó una recaudación de fondos, en la que la Fundación Gap igualó todos los donativos de 10 dólares o más (por un monto total de casi 2,000 dólares) a Enterprise for Youth [Empresas en pro de los jóvenes], un programa de preparación para el empleo para jóvenes en San Francisco.

Para el Día Mundial del Agua en marzo llevamos a cabo otra Caminata por el Agua que ayudó a crear conciencia y recaudar fondos para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres de todo el mundo para acceder al agua. Más de 7,941 empleados de nueve países realizaron una caminata de 1.2 millas (1.93 km), que representa la distancia promedio que algunas mujeres en diferentes partes del mundo caminan todos los días para ir por agua. Por cada participante, la Fundación Gap donó 12 dólares a nuestro socio WaterAid, de la alianza Women + Water, hasta un monto total de 12,000 dólares.

En agosto, en honor al cumpleaños número 90 de nuestra fundadora Doris Fisher, celebramos el primer Día de Servicio Doris, con 11 eventos dirigidos por empleados

en nuestras oficinas corporativas en San Francisco. En nuestro Rally anual de voluntarios, casi 14,000 empleados donaron más de 60,000 horas de su tiempo y talento a sus comunidades. Algunos contribuyeron a proyectos comunitarios para embellecer los parques y las playas locales, mientras que más de 450 participaron en una "limpieza de armarios" para resaltar las oportunidades de donar y reutilizar la ropa. En China, 300 de nuestros empleados contribuyeron con 600 horas de voluntariado haciendo bolsas de regalo para niños con cáncer y clasificando ropa para reciclaje o donación.

Nuestras marcas también lideraron sus propias activaciones: Athleta llevó a cabo dos ventas para que los empleados compraran a un precio con descuento de la colección de muestras de la marca, con lo cual se recaudaron USD 157,000 para el Selva Fund.¹⁵ Por sexto año consecutivo, todas las tiendas de Old Navy registraron horas de voluntariado con la marca, lo que aportaron más de 217,000 horas en 2021.

Además de estos eventos, nuestro equipo global apoyó diversas causas a través de donativos a organizaciones que apoyan la justicia y la equidad racial, entre ellos uno de 100,000 dólares para la organización Alto al odio a los AAPI [Stop AAPI Hate] y la Coalición Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Asia-Pacíficoamericana [National Coalition for Asian Pacific American Community Development].

AYUDA EN CASO DE DESASTRES

En 2021, la Fundación Gap otorgó casi 2 millones de dólares en subvenciones a organizaciones sin fines de lucro y ONGs, incluidos 500,000 dólares para socorro después de los incendios forestales de California, las tormentas de hielo y los cortes de energía en Texas, además del huracán Ida. Además, la fundación donó 150,000 dólares para apoyar a los miembros del equipo en India durante la pandemia por COVID-19. En respuesta a los daños y la devastación generalizada causados por una serie de tornados en el medio oeste y el sureste de Estados Unidos, en diciembre de 2021 la Fundación Gap hizo un donativo de 100,000 dólares al Center for Disaster Philanthropy. Estos donativos ayudaron a apoyar la recuperación física, emocional y económica de las personas y las familias afectadas por estos desastres naturales.

15. El Selva Fund, el cual lleva el nombre del tejido compacto del borde de una tela que evita que se deshilache o se desteja, se creó para apoyar a los empleados de Gap Inc. en momentos de necesidad. En 2021 el fondo otorgó más de 300 subvenciones con un valor total de más de 250,000 dólares para apoyar a los empleados durante la pandemia por COVID-19.

A photograph of a woman and a young boy sitting on a concrete ledge against a light-colored wall. The woman, on the left, is wearing a red headscarf and a blue patterned top over a red sari. She is holding a small glass of water and offering it to the boy. The boy, on the right, is wearing a dark sweater with colorful heart patterns and grey pants with yellow cuffs. He is drinking from the glass. The scene is brightly lit, suggesting daylight.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES

Creemos que un planeta limpio y saludable es un derecho humano fundamental. El daño climático y la escasez de agua son retos globales que trascienden fronteras y afectan a personas y comunidades en todo el mundo.

Nuestro enfoque medioambiental se centra en abordar los problemas del clima, los residuos y el agua al crear productos más sustentables. Estos son los temas en los que vemos un potencial significativo para ejercer un impacto positivo en la vida de las personas y enriquecer a las comunidades del mundo.



Muchas de nuestras iniciativas, especialmente las relacionadas con el agua, tienen un impacto positivo en la vida de las mujeres pues aumentan las oportunidades disponibles para ellas y reconocen el papel central que desempeñan en cada paso de la producción de las prendas que vendemos. Proteger nuestro planeta es fundamental para nuestra estrategia de negocio sostenible y para el futuro de nuestra empresa.

A través de nuestro trabajo para lograr nuestras ambiciosas metas, damos pasos todos los días, como incorporar prácticas más sustentables en el desarrollo de productos y colaborar con negocios, organizaciones sin fines de lucro, gubernamentales y de la comunidad para hacer lo que nos corresponde para construir un planeta próspero.

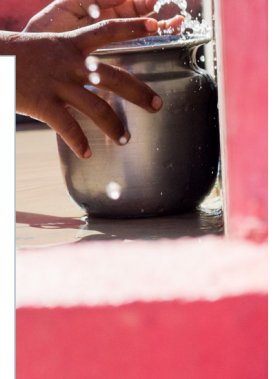
"Creemos que el agua es un derecho humano y es un recurso natural de suma importancia para nuestro negocio. El agua se utiliza para cultivar y procesar materias primas como el algodón; también se consume en las fábricas textiles y lavanderías que manufacturan nuestros productos y en los hogares de nuestros clientes para lavar sus prendas. Además, el agua es esencial para la salud y el bienestar de las personas que fabrican nuestros productos, de las cuales, la mayoría son mujeres. Es por ello que Gap está tomando medidas para reducir nuestro consumo de agua y asegurarnos de contribuir a un futuro más sostenible".

Mark Breitbard, Presidente y CEO de la marca Gap



CÓMO ENRIQUECEMOS A LAS COMUNIDADES

- > Administración del agua Women + Water 35
- > Eficiencia de los recursos y la fabricación Programa de sustentabilidad de las fábricas textiles 36
- > Programa de calidad del agua Washwell™ 37
- > Gestión de sustancias químicas 37
- > Gestión del clima 38
- > Materias primas y productos 39
- > Circularidad y desperdicio 42
- > 44



ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

El agua es esencial para nuestro negocio. Sin embargo, la industria de la ropa a menudo se abastece en lugares donde la demanda de agua es alta y el estrés hídrico suele ser un problema importante.

Por esta razón, gran parte de nuestro trabajo de administración del agua se enfoca en proveedores de alto volumen que operan en áreas de riesgo hídrico, donde podemos asociarnos para presentar soluciones locales innovadoras.

Al acercarnos a nuestros proveedores podemos ayudarles a implementar programas de la industria y de Gap Inc. (como nuestros programas de sustentabilidad para fábricas textiles y de calidad del agua) relacionados con la calidad del agua y su uso eficiente para que puedan cumplir con nuestros objetivos de ahorro de agua. Como miembro fundador de la Coalición para la Resiliencia Hídrica, apoyamos sus ambiciosas **metas para 2050**:

- › **Impacto positivo en el agua en regiones con escasez.**
- › **Cadenas de valor con resiliencia hídrica**
- › **Liderazgo mundial para aumentar las metas de resiliencia hídrica**

Trabajamos de manera estratégica para usar el agua con mayor eficiencia en nuestros productos, especialmente en el abastecimiento de materias primas y la fabricación. Buscamos eliminar la contaminación del agua por sustancias químicas, aumentar la conciencia y el acceso al agua y al saneamiento (en particular entre las mujeres) e invertir en oportunidades para aumentar la resiliencia hídrica en las comunidades y catalizar la innovación en su uso.

Nuestros programas y colaboraciones están diseñados para hacer frente a los distintos desafíos en este sentido, impulsar acciones comerciales más generales y crear conciencia sobre estos problemas críticos. Nos concentramos en tres áreas interconectadas:

1. **Women + Water (p. 36)**
2. **Eficiencia de los recursos y la fabricación (p. 37)**
3. **Materias primas y productos (p. 37)**

Progreso en 2021

En 2021 iniciamos un proceso para establecer una estrategia de uso del agua con expertos corporativos en administración del agua de la organización Water Foundry. Asimismo, nos acercamos a más de 20 partes interesadas líderes y expertos en agua para solicitarles retroalimentación sobre nuestra estrategia hídrica preliminar en los ámbitos de materias primas, fabricación y clientes a través de una mesa redonda facilitada por Ceres.

Para guiar nuestra estrategia futura, estamos trabajando con el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) con el fin de concentrar nuestras actividades de administración del agua en las regiones de nuestra cadena de valor que sufren escasez y desarrollar un marco para la resiliencia hídrica de las comunidades. El WWF también nos está ayudando a evaluar nuestro riesgo hídrico a nivel macro a lo largo de nuestra cadena de suministro y a establecer nuevos objetivos relacionados con el agua basados



En reconocimiento de nuestros esfuerzos por gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con la seguridad hídrica, **CDP Agua** [CDP Water] nos otorgó la calificación A en 2021.



en el contexto que serán la base de objetivos a largo plazo basados en la ciencia (SBT).

De cara al futuro, planeamos aprovechar estas percepciones de los expertos, nuestra sólida base de trabajo comunitario de resiliencia hídrica de la Alianza Women + Water de Gap Inc. con USAID y nuestras prácticas de ahorro de agua en la fabricación a medida que avanzamos en el camino hacia la construcción de una cadena de valor con mayor resiliencia hídrica.

Conozca más sobre nuestro enfoque de trabajar con proveedores, nuestras asociaciones del sector y las herramientas que utilizamos para optimizar la gestión del agua en nuestro **sitio Web**.

ASOCIACIONES PARA DEFENSORÍA Y CAMBIO EN EL SECTOR

Colaboramos en varias iniciativas para abordar la escasez de agua, mejorar el acceso al agua y el saneamiento, y apoyar la innovación para ahorrar agua en la fabricación, como **la Coalición para la Resiliencia Hídrica** [Water Resilience Coalition], **WASH4Work** y **Ceres Connect the Drops** [Ceres conecta las gotas]. Algunos de los aspectos más destacados de nuestros compromisos adicionales son:

- **Día Mundial del Agua:** En marzo de 2021, Mark Breitbard, presidente y director ejecutivo de Gap, habló en un evento de CEO Mandato por el Agua del UNGC para resaltar el valor del agua para el negocio.
- **Semana Mundial del Agua:** En agosto de 2021 participamos en siete paneles en la **Semana Mundial del Agua del SIWI**. Entre los temas que se trataron se encuentran los **argumentos empresariales para aumentar la resiliencia hídrica en las comunidades, cómo la estrategia del agua puede impulsar el valor empresarial estratégico**, las asociaciones para catalizar la innovación en el uso del agua en la fabricación de prendas de vestir y cómo estamos abordando las crisis del agua y del clima con un abastecimiento de algodón más sustentable.
- **Centro de innovación del agua para la industria de la ropa:** [Water Innovation Center for Apparel] Junto con el fabricante mundial de textiles Arvind Limited estamos construyendo un Centro de innovación del agua para la industria de la ropa en India, con una extensión de 18,000 pies cuadrados [1,670 metros cuadrados]. El centro, que se inaugurará en 2022, exhibirá las mejores prácticas en materia de gestión del agua y tecnologías de reciclaje.

PROGRAMA DESTACADO

WOMEN
+ WATER

Gap Inc.

La mayoría de las personas que fabrican nuestra ropa son mujeres, y el acceso y la asequibilidad a los servicios de agua, saneamiento e higiene (WASH) es un gran desafío para muchas mujeres en nuestros países proveedores clave. Dado que las mujeres en dichas comunidades son en gran medida responsables de tareas domésticas como cocinar, limpiar y conseguir agua, lidian con una carga desproporcionada en lo que respecta a la escasez.

Nos enfocamos particularmente en India, un lugar importante tanto para el cultivo de algodón como para la fabricación de textiles. A través de la alianza Women + Water de Gap Inc. con USAID, una colaboración público-privada, colaboramos con CARE, Water.org, WaterAid y el Instituto para las Comunidades Sustentables con el fin de mejorar el acceso a los servicios de WASH para las mujeres en las cuencas de los ríos Ganges, Godavari y Narmada en Madhya Pradesh y Maharashtra, India, que presentan escasez.



Después de una pausa de seis meses en los trabajos debido a la COVID-19, los socios de la alianza Women + Water acordaron extender la iniciativa un año más, hasta enero de 2023. De cara al futuro, utilizaremos los conocimientos de este

programa para desarrollar la estrategia de resiliencia hídrica para comunidades de Gap Inc. en apoyo a nuestras metas de agua para 2050: crear un impacto positivo en las regiones con escasez y construir cadenas de valor con resiliencia hídrica.

META PARA 2023

Empoderar a **2 millones** de personas, incluyendo a 1 millón de mujeres, con acceso a un mejor suministro de agua potable y saneamiento

● Según lo planeado

PROGRESO EN 2021

1 millón y medio de personas se han beneficiado de un mejor acceso al agua desde 2017, incluidas más de 938,000 en 2021

ASPECTOS PRINCIPALES

Más de **47,000 mujeres** en comunidades productoras de algodón se capacitaron en prácticas de WASH a través de P.A.C.E. en 2021 (más de 162,000 desde 2017)

Se prepararon más de **2,100 planes de acción para las aldeas** para el acceso al agua en India en colaboración con el gobierno nacional y los gobiernos locales

Se catalizaron **6.1 millones de dólares** en financiamiento para WASH a través de más de 31,700 micropréstamos (12.7 millones de dólares en 66,100 préstamos desde 2017)

Más de **4,100 agricultores** adoptaron las prácticas recomendadas de administración del agua como resultado de la capacitación en este tema

**47,000**

mujeres recibieron capacitación sobre las prácticas de WASH a través de P.A.C.E.

**4,100**

agricultores adoptaron las prácticas recomendadas de administración del agua

"Gracias a que ya no tenemos que caminar para conseguir agua todos los días, las mujeres de la aldea y yo ahora podemos pasar tiempo con nuestras familias y también tomarnos un momento para nosotras mismas. Con el tiempo que nos queda, trabajamos en nuestras tierras, por lo que han aumentado nuestros ingresos".

Pooja Doriya, productora de algodón en la aldea de Jamgod en Madhya Pradesh, India

EFICIENCIA DE LOS RECURSOS Y LA FABRICACIÓN

En toda nuestra fabricación, nuestro objetivo es utilizar todos los recursos de manera sustentable, lo que finalmente nos permite crear más usando menos.

Estamos trabajando para mapear nuestra cadena de suministro aguas arriba para entender mejor nuestro impacto sobre el agua al comienzo del ciclo de vida de nuestros productos. Esto nos permite conectar nuestra huella de fabricación con las áreas geográficas donde se cultivan las materias primas.

Muchos problemas relacionados con el agua se basan en el contexto local. Con una mayor visibilidad, buscamos aumentar la transparencia, establecer objetivos más ambiciosos y mejorar el impacto en el agua en toda nuestra cadena de suministro. Mapeamos todas las instalaciones preferidas de procesamiento húmedo, las cuales representan 100 % de nuestro negocio para el Nivel 1 y alrededor de 65 % para el Nivel 2, y las cotejamos con la Evaluación de riesgos de la cuenca hídrica del WWF para ayudarnos a priorizar las áreas de enfoque.

A través de nuestro **Programa de sustentabilidad de las fábricas textiles**, involucramos a nuestras plantas estratégicas con herramientas e iniciativas clave de la industria para ayudarnos a cumplir nuestros compromisos a largo plazo. Todas nuestras fábricas textiles estratégicas deben participar, lo que nos permite alinear nuestro enfoque con las normas del sector, aumentar la transparencia e impulsar la innovación.

También trabajamos con el Instituto para medir el impacto de la ropa [Apparel Impact Institute] (Aii, sigla en inglés) en plataformas y programas piloto que han ayudado a las instalaciones a reducir el uso de agua. Además, a través de nuestro **Programa de calidad del agua (WQP, sigla en inglés)**, monitorizamos y mejoramos activamente la calidad del agua residual en las lavanderías de denim. El programa evolucionó para incluir la gestión de sustancias químicas, un componente clave de la calidad del agua (véase la p. 38).

PROGRESO EN 2021

En 2021 comenzamos a trabajar con el WWF y nuestros proveedores preferidos de procesamiento húmedo para establecer objetivos de agua basados en el contexto y desarrollar estrategias de reducción de uso de



13,800 millones

de litros de agua ahorrados desde 2014

agua para sus instalaciones.

Para fines de 2021, 99 por ciento de nuestros proveedores de Nivel 1 y 91 por ciento de nuestros proveedores estratégicos de Nivel 2 utilizaban la autoevaluación del Módulo ambiental para instalaciones [Facility Environmental Module] del Índice Higg 3.0 de la Sustainable Apparel Coalition [Coalición de Prendas Sostenibles] para comunicar su uso de agua y energía a partir de 2020, así como la gestión de las sustancias químicas y los residuos. Asimismo, 64 por ciento de las instalaciones (463) verificó sus respuestas.

En 2021 las pruebas de calidad de las aguas residuales revelaron que, de 53 lavanderías de denim prioritarias, 94 % alcanzó el nivel Fundamental o superior en todos los parámetros convencionales y no tuvo detecciones de parámetros de ZDHC (cero descarga de químicos peligrosos, sigla en inglés) de la MRSL (lista de sustancias restringidas en la fabricación, sigla en inglés).

En total, 89 instalaciones han participado y concluido nuestros programas de eficiencia de recursos. Dado que la COVID-19 siguió afectando a nuestros socios de la cadena de suministro, ofrecimos formas flexibles y con costo más bajo para unirse a nuestros programas y reportar sus resultados. Conozca más sobre nuestras alianzas para ayudar a los proveedores a abordar las emisiones en nuestra sección **Emisiones de alcance 3**

En 2020 superamos nuestra meta de ahorrar 10 mil millones de litros de agua con respecto al valor de referencia de 2014.

Se llegó a un ahorro total de 13,800 millones de litros en 2021 gracias a la colaboración continua con las fábricas de telas y los socios de procesamiento húmedo. Por ejemplo, hemos ahorrado 1,700 millones de litros de agua desde 2019 gracias a la alianza con la fábrica de denim Naroda de Arvind Limited, la cual utiliza aguas residuales recuperadas de la ciudad de Ahmedabad, India.

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS

Al tiempo que nuestras marcas continúan reduciendo su impacto individual, también están contribuyendo a la estrategia hídrica general de Gap Inc. y a las metas comerciales a largo plazo. Por ejemplo, están reduciendo su impacto hídrico a través de la expansión de programas como Washwell™ para denim, que reduce al menos 20 % el agua que se emplea en el acabado de las prendas en comparación con los métodos de lavado convencionales. La marca Gap fue pionera en esta tecnología en 2016 y todos los jeans Gap presentados en las líneas de otoño y vacaciones de 2021 se hicieron con el programa Washwell™.

Para obtener más información sobre nuestro enfoque para la selección de materiales que ahorran agua, consulte la p. 42.

PROGRAMAS DE AHORRO DE AGUA EN PAÍSES CLAVE PARA EL ABASTECIMIENTO

País	Programas
1 China	Limpio desde el diseño [Clean by Design] del Consejo de Defensa de los Recursos Naturales Programa de eficiencia de las fábricas textiles de China
2 India	Alianza por el agua de Arvind [Arvind Water Partnership] Alianza por el agua de India [India Water Partnership]
3 Vietnam	Programa para la mejoría de Vietnam [Vietnam Improvement Program] Race to the Top [Carrera a la cima]
4 Pakistán	Asociación para textiles más limpios [Partnership for Cleaner Textile] (PaCT, sigla en inglés) de la CFI
5 Bangladesh	PaCT



GESTIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

La industria minorista contribuye a la contaminación industrial del agua a nivel mundial. Para reducir el impacto ambiental y mejorar el acceso a agua limpia y segura, nuestro objetivo es eliminar la descarga de químicos peligrosos en nuestra cadena de suministro. También reconocemos la importancia de gestionar y manejar las sustancias químicas de forma segura, así como de identificar y escalar el uso de sustancias químicas intrínsecamente seguras en la fabricación.

Tenemos la expectativa de que nuestros proveedores cumplan con los lineamientos de la industria, como la Lista de sustancias restringidas (RSL) del Grupo de gestión de RSL en las prendas de vestir y el calzado (AFIRM, sigla en inglés), la Lista de sustancias restringidas en la fabricación (MRSL) de ZDHC y los Lineamientos sobre aguas residuales de ZDHC. Además, esperamos que los proveedores prioritarios¹⁶ terminen el Módulo ambiental para las instalaciones del Índice Higg 3.0, que, entre otros aspectos de la gestión medioambiental, evalúa el inventario de sustancias químicas, los datos de uso y las prácticas de gestión.

Puedes obtener más información sobre nuestro enfoque de gestión de sustancias químicas en nuestro [sitio Web](#).

PROGRESO EN 2021

Cadena de suministro

Desde hace más de 15 años, pedimos a nuestras lavanderías de denim que participen en nuestro **Programa de calidad del agua**, que nos permite supervisar y mejorar activamente la calidad de las aguas residuales.

Además de seguir impulsando la aplicación de la MRSL de ZDHC y los Lineamientos sobre aguas residuales de ZDHC, sentamos las bases para aumentar las oportunidades de formación y capacitación de nuestros proveedores.

Sustancias químicas y circularidad

Para apoyar nuestros esfuerzos de circularidad en 2020 nos unimos a un estudio convocado por Inter IKEA y H&M Group para comprender mejor el contenido químico de los materiales textiles reciclados. Al igual que otras marcas participantes, recabamos muestras de fibras recicladas posconsumo y las sometimos a pruebas de sustancias químicas en la RSL del grupo AFIRM. Los organizadores del estudio comunicaron las conclusiones generales en octubre de 2021. Se requiere mayor investigación y trabajo para comprender el papel de las sustancias químicas en una economía circular, pero este estudio ilustra cómo la colaboración de la industria puede contribuir a las soluciones.

Puedes encontrar más información sobre el estudio en **Marcas sustentables**.

Eliminación de acabados basados en PFC

Estamos trabajando para eliminar progresivamente las sustancias químicas especialmente preocupantes y estamos en vías de eliminar todos los acabados con base en PFC de nuestra cadena de suministro para 2023. Nuestros equipos de Investigación y desarrollo de marcas, Calidad de los productos y Gestión de las fábricas textiles establecieron un valor de referencia para las telas con acabados con base en PFC que debían convertirse a acabados no basados en PFC o que debían retirarse. Estos equipos trabajaron de manera multidisciplinaria para definir las mejores prácticas, desarrollar procedimientos internos para la conversión de telas y comunicarse con los proveedores de sustancias químicas para recibir soporte técnico. Asimismo, mantenemos una lista interna de acabados aceptables no basados en PFC, que compartimos con nuestros proveedores.

CÓMO MANEJAMOS LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS

1 MANEJO DE INSUMOS

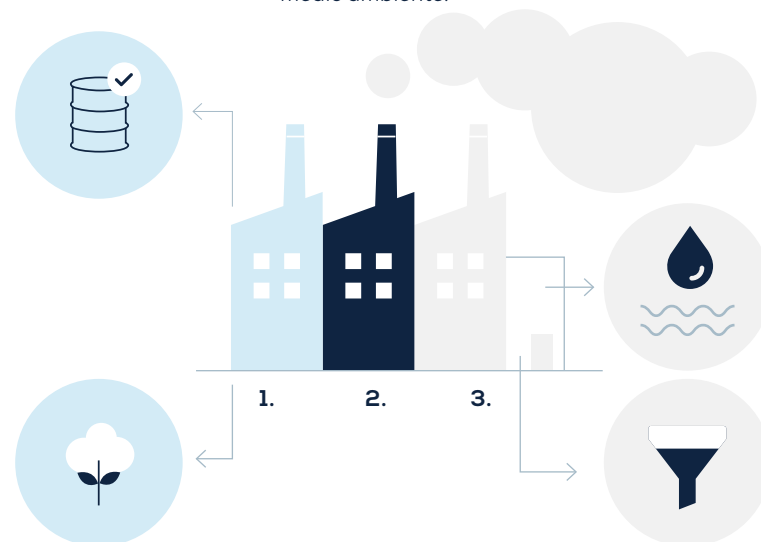
La selección de mejores insumos químicos y materiales iniciales es esencial para reducir el uso y la descarga de sustancias químicas peligrosas.

2 GESTIÓN DE PROCESOS

El cumplimiento de las mejores prácticas de gestión de sustancias químicas durante la fabricación es fundamental para disminuir los riesgos, tanto para los seres humanos como para el medio ambiente.

3 GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN

La fabricación de ropa y calzado tiene como resultado productos terminados y aguas residuales.



META PARA 2023

ELIMINAR los acabados basados en PFC de nuestra cadena de suministro

● Según lo planeado

PROGRESO PARA 2021

<2 %

de las telas utilizadas en todas nuestras marcas tenían acabados potencialmente basados en PFC.

38 %

de los productos con acabados repelentes al agua o a las manchas se fabricaron con acabados no basados en PFC en comparación con 7% en 2020.

92 %

Las telas de Gap Inc. con acabado basado en PFC se convirtieron con éxito o se suspendieron.

16. Todos los "proveedores prioritarios" son de Nivel 1, así como proveedores de telas que comprenden al menos 70 por ciento de la producción de telas.

GESTIÓN DEL CLIMA

Tenemos la responsabilidad de hacer frente al cambio climático alineando nuestras metas y estrategias con los conocimientos científicos más avanzados y las mejores prácticas de la industria. Como base de nuestro enfoque tenemos metas que se alinean con el consenso científico del Acuerdo de París de hacer esfuerzos para limitar el aumento de la temperatura mundial a menos de 1.5 grados centígrados.

METAS PARA 2030

100 % de energía renovable proveniente de nuestras instalaciones operadas por la empresa a nivel mundial con respecto al valor de referencia de 2017

● Según lo planeado

90 % menos emisiones de GEI de Alcance 1 y 2 con respecto al valor de referencia de 2017

● Según lo planeado

30 % menos emisiones de GEI de Alcance 3 provenientes de bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017

● Según lo planeado

META PARA 2050

Alcanzar la neutralidad en carbono en toda nuestra cadena de valor

PROGRESO EN 2021

17 % de la energía empleada en 2020 se adquirió de fuentes renovables. Los datos de 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web más adelante en este año.

39 % menos emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 en 2020 con respecto al valor de referencia de 2017. Los datos de Alcance 1 y Alcance 2 de 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web más adelante en este año.

Los datos de los gases de alcance 3 de 2021 estarán disponibles más adelante en este año.



En reconocimiento a nuestros esfuerzos por gestionar los riesgos y las oportunidades relacionados con el cambio climático, recibimos una calificación A- de **CDP Clima** [CDP Climate] en 2021.

Como miembro de la iniciativa Objetivos basados en la ciencia [Science Based Targets] (SBTi, sigla en inglés), en 2017 se aprobaron nuestros SBT exhaustivos para reducir las emisiones de Alcance 1 (emisiones directas de las instalaciones de la empresa por el uso de gas natural, combustible para aviones, etc.), de Alcance 2 (principalmente electricidad comprada) y de Alcance 3 (emisiones de la cadena de suministro de los productos).

Para cumplir estos objetivos, hemos elaborado una estrategia para abordar las emisiones e invertir en proyectos de energías renovables con el fin de reducir nuestra huella de Alcance 1 y 2. En cuanto a las emisiones de Alcance 3, nos centramos en la recopilación de datos sólidos de las instalaciones de fabricación, la modelización del impacto de los productos y la mejora de la transparencia para comprender y buscar oportunidades de reducción de emisiones. También colaboramos estrechamente con nuestros proveedores en programas para mejorar la eficiencia energética y la fijación de estrategias y metas en torno al cambio climático, y les proporcionamos información y recursos que les ayudan a establecer sus propios SBT.

Conozca más sobre nuestro enfoque de gestión del clima y la energía en **nuestro sitio Web**.



ATHLETA: IMPULSADO POR ENERGÍAS RENOVABLES

En 2021, el consumo de todas las tiendas de Athleta operadas por la empresa en Norteamérica se compensa con electricidad renovable de Fern Solar, un proyecto solar remoto de 7.5 megawatts en Carolina del Norte. Este proyecto comenzó en 2018 con un acuerdo entre Salesforce, Bloomberg, Workday y Cox Enterprises para combinar poder adquisitivo y actuar colectivamente como ancla del proyecto de energía renovable. Este innovador proyecto recibió dos premios: el Premio a la innovación de Smart Energy Decisions [Decisiones de energía inteligentes] y el Premio al Liderazgo en Energía Verde del Center for Resource Solutions [Centro para soluciones en recursos].

PROGRESO EN 2021

Estamos explorando estrategias de adaptación al cambio climático que mitiguen los impactos financieros y físicos del mismo al tiempo que desarrollamos el negocio y la resiliencia de las comunidades. Ejemplo de ello con los proyectos de energías renovables en nuestra cadena de suministro y la aceleración de la transición a materias primas con una menor huella de carbono, como el poliéster reciclado (ver más en la p. 42).

Los efectos actuales de la COVID-19 han bajado la velocidad del progreso de nuestros programas de eficiencia energética en la cadena de suministro de Alcance 3, ya que los pusimos en pausa para reducir la carga de costos para nuestros proveedores. Sin embargo, nuestras alianzas en curso están impulsando reducciones significativas en nuestras instalaciones de Nivel 1 y 2 con sede en Asia e identificando áreas de acción para el futuro.

Nuestros datos de GEI de 2021 y el progreso hacia nuestras metas para 2030 estarán disponibles a finales de este año y se compartirán en nuestra página Web (**Recursos de ESG**).



Se generaron
más de

80,000

megawatts hora
de energía limpia
en 2020.

Abordar las emisiones: Alcance 1 y 2

Las tiendas minoristas generan aproximadamente 85 % de las emisiones directas de GEI (de Alcance 1 y 2) de Gap Inc. y son el punto central de nuestro programa de energía operativa. Seguimos invirtiendo en programas de eficiencia energética, otorgamos calificaciones a todas las tiendas para dar prioridad a los proyectos de modernización y establecimos protocolos para los edificios nuevos.

Nuestros proyectos de energías renovables, acuerdos de compra de energía e instalaciones en sitio generaron más de 80,000 megawatts hora de energía limpia en 2020. Estos proyectos nos convierten en uno de los mayores compradores de energía limpia en la industria minorista de Estados Unidos.

Abordar las emisiones: Alcance 3

La mayor parte de nuestro impacto climático radica en las emisiones de nuestra cadena de suministro, que se vinculan directamente con la producción. Trabajamos estrechamente con nuestros equipos de Desarrollo de productos y proveedores para abordar las emisiones de los materiales y las instalaciones. Además de implementar programas de eficiencia energética en toda nuestra base de proveedores, también estamos invitando a nuestros proveedores estratégicos a comprometerse con estrategias de reducción de emisiones y a explorar oportunidades de usar energía renovable.

Una parte importante de nuestro enfoque para reducir las emisiones de Alcance 3 son las asociaciones con organizaciones de la industria que trabajan en nuestros principales mercados de proveedores:

Apparel Impact Institute (Aii): Nuestra asociación con Aii y su predecesor (Clean By Design) ha permitido reducir 56,368 toneladas métricas equivalentes de dióxido de carbono, lo que ha ayudado a apoyar nuestros SBT de Alcance 3. En 2020, Gap Inc. se unió al nuevo programa de Liderazgo en carbono de Aii, a través del cual cinco de nuestras instalaciones han realizado una prueba piloto para conocer sus metas y planes de reducción de emisiones.

También trabajamos con Aii, IDH (la Iniciativa de comercio sostenible) y CEIA (Aceleradora de Inversión en Energías Limpias) [Clean Energy Investment Accelerator] junto con otras marcas para identificar oportunidades de energía solar en tejados para instalaciones en Vietnam

cKinetics: Hemos estado trabajando con cKinetics para identificar las principales fábricas textiles y proveedores para tener claros sus objetivos y estrategias de reducción de emisiones. Nuestro objetivo es recopilar datos más precisos a nivel de las instalaciones para poder crear estrategias más sólidas que ayuden a nuestros proveedores a establecer los SBT y respaldar nuestras metas.

Schneider Electric: Trabajamos con Schneider Electric en 2021 para llevar a cabo evaluaciones de oportunidades de energía renovable en mercados clave de la cadena de suministro para identificar estrategias de colaboración con nuestros proveedores en esas regiones.



GRUPO DE TAREAS SOBRE DIVULGACIONES FINANCIERAS RELACIONADAS CON EL CLIMA (TCFD)

El TCFD describe cómo las empresas deben informar sobre los riesgos relacionados con el clima y las estrategias de mitigación.

Este año estamos alineando nuestro informe con TCFD y hemos delineado nuestra gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, métricas y objetivos para los riesgos relacionados con el clima de Gap Inc. Consulte el **Índice TCFD** en la parte posterior de este informe para ver nuestras divulgaciones en su totalidad. Además, compartimos información en nuestra última **Respuesta a la divulgación de CDP sobre el cambio climático** y en la sección Supervisión de ESG de este informe.



NUESTROS COMPROMISOS EXTERNOS

Participamos en defensoría con organizaciones de la industria para animar a los legisladores a aumentar sus ambiciones. Todo nuestro trabajo está impulsado por metas ambiciosas, compromisos públicos, asociaciones sólidas y el liderazgo de nuestras marcas con propósito.

- **Promesa corporativa sobre envíos por el Ártico:** [Arctic Corporate Shipping Pledge] En 2019 firmamos la promesa de la organización Ocean Conservancy [Conservación de los océanos] y nos comprometimos a nunca enviar intencionalmente buques que atravesen el frágil ecosistema del Ártico.
- **Socio de EPA SmartWay:** En 2011, nos adociamos con el programa SmartWay de la EPA, que ayuda a las empresas a avanzar en la sustentabilidad de la cadena de suministro mediante la medición, la evaluación comparativa y la mejora de la eficiencia del transporte de mercancías.
- **Pacto de la moda [Fashion Pact]:** Esta coalición formada por las principales empresas productoras de ropa y textiles ha definido una agenda común para llegar a una energía 100 % renovable, disminuir las emisiones de GEI, aumentar la biodiversidad y concentrarse en el desarrollo resiliente para el año 2050. Además, nuestra CEO, Sonia Syngal, formó parte del comité directivo del Pacto en 2021.
- **UNFCCC:** Gap Inc. ha asumido el compromiso de ser una empresa neutra en carbono para el año 2050, como parte de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.
- **Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de Naciones Unidas:** Somos signatarios de la carta, cuya visión es lograr cero emisiones netas en la industria de la moda para 2050.
- **Textile Exchange:** Firmamos una carta en la que pedimos a los gobiernos mundiales que utilicen la política comercial para incentivar a la industria de la moda a utilizar materiales más respetuosos con el medio ambiente, incluidas las fibras bajas en carbono. Además, fuimos una de las 50 organizaciones que se comprometieron a apoyar la reducción de las emisiones mediante el abastecimiento de materiales más sustentables.
- **Ambición empresarial [Business Ambition] del UNGC de 1.5°C:** En 2021, nos unimos a esta campaña para garantizar que nuestros objetivos actuales y futuros se ajusten a un escenario de 1.5 °C.
- **Oficina Nacional de Administración Oceánica y Atmosférica (NOAA, sigla en inglés):** Asistimos a una reunión de la NOAA en 2021 para conversar sobre las posibles repercusiones del clima en nuestro negocio, desde las sequías que afectan al algodón hasta el efecto de las tormentas de nieve en la logística. Podrás encontrar más información sobre nuestra labor de defensoría en nuestra sección de **Políticas Públicas**.
- También colaboramos en la defensa de la política climática en los principales mercados de abastecimiento. Por ejemplo, junto con más de 20 marcas, firmamos un llamado a que el gobierno de Vietnam simplifique y amplíe el acceso a la energía renovable.

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS

Estamos comprometidos a seleccionar fibras que tengan una menor huella de carbono, requieran menos agua, generen menos residuos y apoyen los esfuerzos para proteger la biodiversidad.

Nos concentramos en los materiales que representan casi la totalidad (aproximadamente 97 %) de nuestro consumo de fibras: fibras naturales (algodón, lino, etc.), sintéticas (poliéster, náilon, elastano, etc.) y celulósicas fabricados (viscosa, rayón, modal, etc.).

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Varios de nuestros objetivos medioambientales apoyan nuestro compromiso con la biodiversidad. También nos asociamos con casi una docena de coaliciones que están comprometidas con la protección de la naturaleza, como el Instituto de Recursos Mundiales [World Resource Institute], el WWF y Textile Exchange. Estamos comprometidos a apoyar el desarrollo de los SBT relativos a la naturaleza y, de cara al futuro, tenemos previsto desarrollar una estrategia de biodiversidad de Gap Inc. que nos ayude a cumplirlos.



97%

de nuestro consumo de fibras consiste en fibras naturales, sintéticas y celulósicas manufacturadas. Nuestra estrategia de fibras preferidas se centra en este aspecto

ESTRATEGIA DE FIBRAS PREFERIDAS

Nuestra estrategia de fibras preferidas tiene como objetivo que las cadenas de suministro sean resilientes y tengan un menor impacto en el medio ambiente y apoyen el bienestar social. Apoyamos este trabajo desarrollando mediciones de impacto que permitan a nuestros equipos de Desarrollo de productos tomar mejores decisiones, colaborando con nuestros socios de la cadena de suministro y participando en iniciativas de la industria. Esta estrategia permite a nuestras marcas tomar decisiones para adquirir más fibras preferidas, especialmente algodón y poliéster reciclado.

Para identificar las fibras preferidas, utilizamos datos de evaluación del ciclo de vida sobre indicadores como el potencial de calentamiento global, el uso de agua y la eutrofización, así como evaluaciones de la biodiversidad, el potencial de circularidad, la química, el cambio de uso del suelo y las condiciones sociales en la producción. Para apoyar esto, utilizamos herramientas del sector como el Índice de sustentabilidad de los materiales [Materials Sustainability Index] (MSI, sigla en inglés) de Higg de la Coalición de Prendas Sustentables y la Matriz de materiales y fibras preferidas [Preferred Fiber and Material Matrix] de Textile Exchange.

Un componente crítico de nuestro trabajo es la colaboración con nuestros proveedores para desarrollar telas y procesos de fabricación sustentables. Informamos de forma

transparente a través del Registro abierto de prendas [Open Apparel Registry] sobre todos los proveedores de Nivel 1, y tenemos más de 65 % de visibilidad en el Nivel 2.

Además, nuestros equipos de Desarrollo de productos dependen de recursos que les permiten tomar decisiones informadas sobre materias primas de bajo impacto. Estos recursos incluyen sesiones de formación grabadas, informes sobre el consumo de fibras que se actualizan periódicamente, un extenso Kit de herramientas interno para reclamaciones de productos y una nueva calculadora que les permite calcular cómo influye la selección de diferentes fibras en la huella de un producto.

Nuestras marcas tienen la capacidad de establecer sus propias metas de materias primas e integrar soluciones sustentables en el desarrollo de productos, donde se toman más de 80% de las decisiones de impacto. En 2021, esto dio lugar a nuevas líneas de productos con atributos de producto más sustentables, como las prendas para adolescentes, Generation Good y la chaqueta redonda Yeezy de Gap; el tejido elástico ultraligero con poliéster reciclado de Athleta; las flip flops de espuma EVA derivada de la caña de azúcar de Old Navy; y la colección de viaje con materiales reciclados de Banana Republic en colaboración con Paravel.

Para saber más sobre nuestro enfoque relativo al abastecimiento de materiales sustentables, visita nuestro [sitio Web](#).

PROGRESO EN 2021

Para ayudar a optimizar los enfoques de la industria y ampliar las mejores prácticas en el abastecimiento de materias primas, Textile Exchange hizo una versión beta de la Matriz de fibras y materiales preferidos (basada en el Kit de herramientas de fibras preferidas de Gap Inc., que donamos a Textile Exchange en 2020).

Además, pusimos a prueba el Módulo ambiental de productos Higg de la SAC para comprender el impacto de determinados productos y hemos tratado de obtener cálculos sólidos de los impactos ambientales en la medida de lo posible. También desarrollamos una calculadora interna para todas nuestras marcas que utiliza los datos del MSI para ofrecer una imagen más holística del impacto de las materias primas en el clima y el agua para tener un valor de referencia y dar seguimiento a las metas.

Fibras naturales

Para alcanzar nuestras metas, adoptamos un enfoque de cartera para el abastecimiento de materiales con el fin de escalar diversas opciones y fomentar la seguridad en la obtención de fibras. Además, trabajamos con socios del sector para aumentar la trazabilidad de las opciones de algodón sustentable disponibles para nuestras marcas. Por ejemplo, El Instituto de Hong Kong para la Investigación en Textiles y Prendas de Vestir [Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel Limited] (HKRITA, sigla en inglés) está estudiando las condiciones de cultivo hidropónico deseadas para cultivar algodón de fibra extra larga (ELS, sigla en inglés) en un entorno urbano, con el fin de permitir un suministro consistente, estable y transparente de algodón en un entorno urbano, lo cual apoya nuestras metas de seguridad y trazabilidad de las fibras. Este proyecto de 2021 ganó la medalla de plata en la Exposición Internacional de Inventiones de Ginebra 2022, que reconoce los inventos y la investigación en todo



el mundo bajo el auspicio de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el gobierno de Suiza y la ciudad de Ginebra.

Fuimos la primera marca en adherirse al nuevo Protocolo de Confianza del Algodón de Estados Unidos [U.S. Cotton Trust Protocol] (USCTP, sigla en inglés) en 2020, y encabezamos un proyecto piloto para desplegar la plataforma del USCTP para rastrear productos con algodón cultivado en Estados Unidos a través de la cadena de suministro. En asociación con el proveedor de tecnología TextileGenesis™, rastreamos con éxito más de 140,000 prendas y ampliaremos este proyecto piloto en 2022. También nos unimos a otras nueve marcas en un panel dedicado a fomentar la trazabilidad con Better Cotton [Mejor algodón].

Nuestras marcas están a la vanguardia en materia de fibras naturales. Gap se fijó una nueva y ambiciosa meta para 2030: abastecerse al 100 % de algodón orgánico, regenerativo, en conversión a orgánico o reciclado, y Banana Republic se asoció con Arvind Limited en una inversión de varios años para apoyar a una granja de India que está en transición hacia el cultivo de algodón orgánico certificado. En 2021, Banana Republic también se unió a Good Cashmere Standard® y al Leather Working Group para abastecerse de materiales responsables de origen animal. Además, Banana Republic también está asociada con la Norma de lana responsable, mientras que Athleta utiliza la Norma de plumón responsable [Responsible Down Standard].

Sintéticos

Todas nuestras marcas se han comprometido a aumentar su abastecimiento de poliéster reciclado para llegar a un mínimo de 45 % del

poliéster que utilicen para 2025, y algunas marcas, como Old Navy, se han fijado una meta aún más alta. También somos miembros activos de la Mesa redonda sobre rPET y el Grupo de trabajo sobre biosintéticos de Textile Exchange, que ayudan a impulsar las innovaciones del sector sobre fibras más sustentables. Tenemos especial interés en avanzar en las oportunidades relacionadas con el náilon y el elastano de bajo impacto, dos fibras de rendimiento crítico para las cuales existen pocas opciones alternativas. A medida que evolucione la Investigación y Desarrollo sobre el desprendimiento de microfibras y microplásticos de las prendas, incorporaremos los últimos conocimientos a nuestras estrategias de fibras preferidas.

Celulósicos fabricados

Hemos trabajado estrechamente con nuestros proveedores de fibras para eliminar la producción que utilice fibras derivadas de la madera procedentes de bosques antiguos, en peligro de extinción, de alto valor de conservación y con grandes reservas de carbono. Seguimos trabajando con la iniciativa CanopyStyle para alentar a los proveedores mundiales a establecer políticas y realizar auditorías para garantizar que no se abastezcan de bosques antiguos y en peligro de extinción para su producción. También nos asociamos con Canopy en el abastecimiento de fibras de siguiente generación, que da prioridad a los insumos alternativos como los textiles reciclados y los materiales de desecho. Nuestro objetivo es consolidar nuestro negocio para trabajar únicamente con proveedores que reciban la máxima calificación de "camisa verde" de Canopy, que indica que cumplen los criterios de mejores prácticas en la protección de los bosques.

Seguiremos analizando formas de desarrollar definiciones y un enfoque validado para adoptar la agricultura regenerativa y alternativas a las materias primas derivadas de combustibles fósiles. Descubre más en nuestro **Índice SASB 2021**.

METAS PARA 2025

100 % del algodón¹⁷ se obtiene de fuentes más sustentables

● Según lo planeado

Al menos **45 %** del poliéster se obtiene de fuentes recicladas (rPET).

Algunas marcas de Gap Inc. tienen metas más altas.

● Según lo planeado

PROGRESO EN 2021

79 %

del algodón se obtuvo de fuentes más sustentables

10 %

del poliéster se obtuvo de fuentes recicladas

17. Se define como: mejor algodón (antes BCI), algodón verificado cultivado en Estados Unidos (USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

CIRCULARIDAD Y DESPERDICIO

Reconocemos que debemos abordar el ciclo de vida completo de nuestras prendas, desde las materias primas hasta el final de la vida útil – y viceversa.

Desde que definimos nuestra estrategia en 2020, hemos trabajado con nuestros socios y equipos de marca en iniciativas y metas de circularidad y todas nuestras marcas han adoptado trabajo que se alinea con al menos un pilar de la estrategia.

Como parte de nuestros esfuerzos de circularidad, también abordamos diferentes flujos de residuos. Seguimos reduciendo, eliminando y reciclando los residuos de empaques, y firmamos el compromiso del Pacto de la moda relativo a los plásticos de un solo uso.

Conozca más sobre nuestros esfuerzos en materia de circularidad y desperdicio en nuestro [sitio Web](#).



Cuatro pilares constituyen la base de nuestro trabajo sobre la circularidad:

- 1. Diseño para la circularidad:** Brindar a nuestros equipos de diseño las herramientas para tomar decisiones que puedan tener un impacto positivo en la longevidad, la reutilización y la reciclabilidad de los productos (lea sobre nuestro enfoque de abastecimiento en la p. 42).
- 2. Materiales y fabricación:** Aumentar el uso de materiales seguros, renovables y reciclados y apoyar la innovación en la producción circular.
- 3. Recuperación avanzada de recursos:** Apoyar sistemas para la recolección, la clasificación y el reciclaje de los textiles usados para convertirlos en nuevos materiales para la industria de la moda.
- 4. Modelos de negocios circulares:** Desacoplar las utilidades del uso de recursos naturales, lo que tendrá como resultado nuevas propuestas de valor para el cliente.

1. Diseño para la circularidad

Nuestras marcas están liderando el camino hacia la circularidad. En 2021, Gap y Banana Republic lanzaron líneas de denim creadas para el proyecto **Jeans Redesign de la Fundación Ellen MacArthur** (EMF, sigla en inglés). La tela de denim se produjo según los tres principios de circularidad de la EMF, que establecen que los jeans deben usarse más, estar hechos para volver a fabricarse, y fabricarse con insumos seguros y reciclados o renovables. Lo que hemos aprendido de nuestra experiencia diseñando prendas para que tengan mayor durabilidad y puedan reciclarse y sobre materiales circulares se incluyó en el libro **Diseño de moda circular [Circular Design For Fashion]** que la EMF publicó en diciembre de 2021.

2. Materiales y fabricación

Junto con el HKRITA, estamos desarrollando procesos de producción más sostenibles y soluciones tecnológicas que permitan al sector fomentar modelos circulares a lo largo del ciclo de vida de los textiles. En primer lugar, el HKRITA está colaborando con Artistic Milliners, uno de nuestros proveedores clave, para desarrollar un método de disolución para eliminar el elastano de las prendas usadas que sea seguro para el medio ambiente. En segundo lugar, el HKRITA está trabajando con Arvind Limited, otro proveedor clave, para crear un nuevo método para eliminar el tinte indigo del algodón, de modo que los residuos de denim puedan reutilizarse o volver a teñirse más fácilmente.

En 2021, nos adherimos a la Hoja de ruta de la microfibras [Microfibre Roadmap] como parte de nuestro compromiso con el Consorcio de microfibras [The Microfibre Consortium] (TMC, sigla en inglés). También estamos aportando muestras de fibras para una colaboración de investigación entre TMC y la Universidad de Leeds (Reino Unido) para mejorar la comprensión de las técnicas que reducen el desprendimiento de microplásticos y microfibras en la producción de prendas de vestir.

3. Recuperación avanzada de recursos

Formamos parte del comité directivo de Accelerating Circularity, un proyecto de colaboración de la industria. El grupo utiliza investigación, mapeo, modelamiento de la cadena de suministro, proyectos piloto y mucho más para poner en marcha soluciones circulares para la ropa. En 2021, Banana Republic y Old Navy comenzaron a probar formas de reciclar las fibras del flujo de residuos textiles en nuevos productos. También estamos trabajando con Accelerating Circularity [Acelerando la circularidad] para desarrollar conocimientos sobre el reciclaje de textil a textil, anticipando la transición a las técnicas avanzadas de reciclaje químico.

Cofundamos una iniciativa de colaboración centrada en la construcción de la economía circular de la moda en California, cuyo lanzamiento se planea para 2022.

4. Modelos de negocios circulares

A través de nuestras asociaciones con thredUP®, Give Back Box y How2Recycle, involucramos a los clientes para que revendan su ropa vieja y donen ropa a personas que la necesitan. Los clientes de la marca Gap han donado 2,616 libras (1,186 kg) de ropa a través del programa Give Back Box desde marzo de 2021. Trabajando con thredUP®, que da una segunda vida a la ropa usada, nuestros clientes de Gap, Athleta y Banana Republic enviaron más de 80,000 Kits de limpieza, lo que dio como resultado 1.25 millones de artículos listados para reventa en 2021.

También en 2021, Athleta organizó dos ventas de muestras para reducir el desperdicio y recaudó más de 157,000 dólares para el Selvage Fund de Gap Inc. (más información en la p. 9). Banana Republic Vintage se lanzó en junio de 2021 como una plataforma para revender más de 200 codiciadas piezas de colecciones pasadas.

DESPERDICIO DE MATERIALES DE EMPAQUE Y PLÁSTICOS DE UN SOLO USO

Damos prioridad a la lucha contra el desperdicio de plástico en las áreas críticas que representan 70 % de nuestros plásticos de un solo uso: ganchos, bolsas de polietileno, bolsas para compras y envíos por correo de comercio electrónico.

Nuestro grupo de trabajo transfuncional está trabajando para encontrar soluciones para estas categorías de alto impacto, y también invertimos en el diseño de empaques innovadores, etiquetado de productos y sistemas de reciclaje.

Seguimos probando soluciones que toman en cuenta el hecho de que solo unos cuantos municipios de Estados Unidos pueden reciclar plásticos suaves. Entre estas, se incluye una mejor comunicación con los empleados de la tienda sobre las oportunidades de reciclaje en su ubicación, la creación de materiales de marketing para la tienda pensando con el reciclaje y la colaboración con nuestros proveedores para disminuir el tamaño de las bolsas de polietileno que se envían a las tiendas.

METAS PARA 2030

Eliminar los plásticos innecesarios y problemáticos para 2030

● Necesita atención

Compromisos del Pacto de la moda:

Eliminación de los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques destinados a los consumidores para 2025, y en los empaques destinados a las empresas para 2030

Garantizar que al menos la mitad de todos los empaques de plástico tengan un contenido 100 % reciclado, en los empaques destinados a los consumidores para 2025, y en los empaques destinados a las empresas para 2030.



Después de comenzar a utilizar los nuevos empaques de polietileno con 50 % de contenido reciclado (frente a 35 % en 2020), el equipo decidió encargar una evaluación del ciclo de vida para comparar el impacto y el rendimiento de tres alternativas a nuestro empaque para envíos por correo actual: el papel, el de base biológica y el reutilizable. Esto garantizará una estrategia respaldada por datos en el futuro.

En 2021, nos unimos al grupo de trabajo multimarca del Pacto de la moda para ayudar a financiar su investigación y desarrollo de alternativas de papel a las bolsas de polietileno.

Una de nuestras mayores iniciativas para reducir el plástico ha sido encabezada por Old Navy, que amplió su programa de reciclaje de ganchos a 789 tiendas (que representan alrededor de 65 % de las tiendas), lo que permitió a la marca evitar que 2.5 millones de libras de plástico (1.13 millones de kg) llegaran a rellenos sanitarios entre junio de 2019 y noviembre de 2021. Old Navy también eliminó todas las etiquetas colgantes de la ropa, con lo que ahorró aproximadamente 190 toneladas de papel. Además, la marca ahorró 105 toneladas de plástico gracias al uso de hilos y cinta de etiquetas reciclados en lugar de plástico virgen. Por otro lado, la marca publicó la meta de eliminar las bolsas de plástico para compras en las tiendas de Estados Unidos y Canadá para 2023.

GOBERNANZA

Operar como una empresa sostenible hoy significa crear resiliencia para el mañana: para Gap Inc. y para nuestro planeta y comunidades. La buena gobernanza es fundamental para nuestra forma de evolucionar, mantener el ritmo e impulsarnos a cambiar, actuando siempre con los más altos valores éticos.

Al asegurarnos de que nuestro negocio opere de la forma más ética y transparente posible, podemos enriquecer a las comunidades, permitir un mayor empoderamiento de las mujeres y crear oportunidades en el mundo que nos rodea.

EN ESTA SECCIÓN

Supervisión de ESG	47
Prácticas empresariales responsables	49
Compromiso e involucramiento de las partes interesadas	50
Ciclo de vida del producto	51
Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas	52

SUPERVISIÓN DE ESG

A medida que integramos la sostenibilidad en toda nuestra actividad, nos hacemos responsables con nuestra sólida estructura de gobernanza y el enfoque de supervisión de la gestión.

INTEGRACIÓN DE ESG EN NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA

Nuestras políticas y marcos de sustentabilidad nos guían en nuestro esfuerzo por cumplir las metas sociales y medioambientales de la empresa. Adoptamos un enfoque prospectivo de la gobernanza, priorizando una estructura que facilite y permita a la Oficina de Crecimiento Estratégico (SGO, sigla en inglés) supervisar al Consejo Directivo. Nuestros sólidos procesos y políticas de gestión son la base de una empresa responsable y preparada para el futuro.

En 2021, Gap Inc. transformó nuestra estructura empresarial para situar al equipo de ESG dentro de la SGO de Gap Inc., una unidad de la empresa encargada de pensar más allá de su negocio principal para satisfacer las demandas futuras del consumidor y de la industria. La SGO reúne las funciones de Estrategia, Medio Ambiente, Social y Gobernanza, Asuntos Gubernamentales, Desarrollo Corporativo y Nuevos Negocios de Gap Inc. para impulsar un crecimiento sostenible congruente con la misión y los valores de la empresa. Creamos un comité directivo de ESG conformado por los líderes de funciones críticas de toda nuestra

empresa. La incorporación de ESG a la SGO se diseñó para maximizar la colaboración interdepartamental, un elemento crucial del trabajo de nuestro equipo de ESG. El equipo de ESG involucra a una amplia gama de equipos de Gap Inc., incluidos los equipos de Productos y Marketing de nuestras marcas y nuestros equipos de Equidad y Pertenencia, Recursos Humanos, Estrategia de la Cadena de Suministro, Asuntos Gubernamentales, Jurídico y Fundación Gap.

NUESTRA ESTRUCTURA DE SUPERVISIÓN

En Gap Inc., la buena gobernanza comienza con un sólido Consejo Directivo¹⁸ que ha delegado la supervisión de nuestro Programa de sustentabilidad a su Comité de Gobernanza y Sustentabilidad, compuesto por consejeros independientes. El Comité de gobernanza y sustentabilidad ofrece una perspectiva independiente sobre nuestro Programa de sustentabilidad de acuerdo con nuestro objetivo estratégico general y supervisa la gestión del Programa por parte de nuestro equipo interno de ESG.

Más información en nuestro [sitio Web](#).



COMITÉ DE GOBERNANZA Y SUSTENTABILIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE GAP INC.



Consejo Directivo

El **Comité de Gobernanza y Sustentabilidad** del Consejo Directivo supervisa el Programa de ESG de Gap Inc. y proporciona actualizaciones periódicas al Consejo Directivo sobre los programas de sustentabilidad de Gap Inc. Para ayudarle en sus responsabilidades de supervisión, el Comité de Gobernanza y Sustentabilidad recibe actualizaciones de nuestra Directora de Transformación del Crecimiento.



Sally Gilligan, Directora de Transformación del Crecimiento

Se reúne con los líderes de toda la empresa en materia de Abastecimiento, Producción, Marca y operaciones, así como con el equipo de ESG.

ENFOQUE DE GESTIÓN

Para crear valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas y permitir que nuestro negocio y la sociedad prosperen durante generaciones, aplicamos el siguiente enfoque a todas nuestras actividades medioambientales y sociales:

Integración al negocio

Para asegurarnos de que la sustentabilidad sea un imperativo comercial en Gap Inc., la integramos en nuestra estrategia comercial. Nuestro equipo de ESG trabaja con todas nuestras marcas y operaciones.

Definir metas ambiciosas

Establecimos indicadores clave de rendimiento (KPI) anuales y metas a largo plazo para que la empresa impulse nuestro trabajo, mida nuestro progreso y garantice la rendición de cuentas.

Medir el progreso hacia nuestros compromisos

Nos esforzamos por avanzar siempre en la creación de un progreso sustentable a largo plazo y en brindar beneficios reales a las personas y comunidades de quienes dependemos para nuestro negocio, lo que también ayuda a nuestra empresa a tener éxito. Nuestro enfoque en relación con los datos y la medición garantiza que capturemos este progreso y podamos informar a las partes interesadas de manera transparente de conformidad con los marcos de presentación de informes como GRI y SASB.

Formar alianzas con la sociedad civil, los gobiernos y otros sectores para aumentar el impacto colectivo.

Al asociarnos con organizaciones desde el nivel local hasta el mundial, impulsamos soluciones sustentables, creamos una mayor equidad y escalamos el impacto en todo nuestro negocio, en nuestro sector y más allá.

Gestión de riesgos

Cada año, la dirección y Auditoría Interna trabajan de la mano para identificar y evaluar los mayores riesgos existentes y emergentes que podrían afectar las operaciones de la empresa o su capacidad para alcanzar sus objetivos.

El Comité de Riesgos, compuesto por líderes que representan al equipo de Liderazgo sénior, supervisa el proceso anual de Evaluación de Riesgos Empresariales (ERA, sigla en inglés):

- Los ejecutivos sénior y los vicepresidentes aportan su opinión sobre los riesgos y las mitigaciones a través de un cuestionario en línea o una entrevista.
- El Comité de Riesgos revisa los resultados, identifica cualquier otro riesgo clave y los prioriza en los cuadrantes adecuados en función de la exposición al riesgo y el nivel de desarrollo de la mitigación.
- El CEO, el Consejo Directivo y el Equipo de Liderazgo Sénior utilizan la ERA para monitorear y mitigar los riesgos, así como para actualizar las políticas e incluirlas en la Planeación de continuidad comercial cuando sea necesario.

También desarrollamos estrategias específicas para cada país que toman en cuenta el contexto local, y estamos estableciendo una nueva Oficina de Inteligencia de Riesgos para concentrarnos en los riesgos relacionados con la cadena de suministro.

Más información en nuestro [sitio Web](#).

PROCESO EMPRESARIAL DE GESTIÓN DE RIESGOS

El equipo de Auditoría Interna realiza la ERA



El Comité de Riesgos analiza la ERA



El CEO, el Consejo Directivo y equipo de Liderazgo Sénior revisan los resultados para monitorear y mitigar los riesgos



La ERA influye en el Plan anual de Auditoría Interna y en la supervisión continua del Consejo



PRÁCTICAS COMERCIALES RESPONSABLES

En Gap Inc., la integridad forma parte de todos los aspectos de nuestro negocio. Nos apegamos a las más altas normas de ética, transparencia y cumplimiento mediante un sólido conjunto de políticas.

CÓDIGO DE BUENA CONDUCTA (COBC)

Creamos una cultura de integridad y confianza al Hacer lo correcto: hacer negocios de manera responsable, ética y honesta. Nuestro **COBC** mundial, que se publica en 10 idiomas, establece las políticas, valores y principios que esperamos que todos los empleados de Gap Inc. defiendan y cumplan. El equipo de Integridad Global supervisa nuestro programa de COBC.

CAPACITACIÓN PARA LOS EMPLEADOS

Brindamos a todos los nuevos empleados acceso al COBC cuando llegan a la empresa y requerimos que tomen un módulo de aprendizaje en línea sobre la descripción general del COBC dentro de los 30 días posteriores a la contratación. Se requiere formación adicional en función de la ubicación, el nivel y el puesto. El código contempla cuestiones específicas como el acoso sexual, las políticas sobre discriminación y acoso, el cumplimiento de los salarios y los horarios de trabajo, las adaptaciones en el lugar de trabajo, la lucha contra la corrupción y la privacidad y seguridad de los datos. Nuestro equipo de Integridad Global también lleva a cabo sesiones de formación periódicas ad hoc a lo largo del año.

FACULTAR A LOS EMPLEADOS PARA QUE SE EXPRESEN

Alentamos a nuestros empleados a denunciar cualquier sospecha de infracción a través de nuestro proceso de Puertas abiertas. Los empleados pueden plantear sus preocupaciones a su gerente, a su superior jerárquico, al departamento local de recursos humanos, a nuestro equipo de Integridad Global o a nuestra línea directa confidencial de COBC. La línea directa confidencial es un sistema de denuncia por teléfono y por Internet que está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para los empleados y cualquier persona que haga



negocios con Gap Inc. o que se vea afectada por nuestro negocio.

Contamos con equipos de investigación que registran, procesan y abordan las quejas recibidas, y los equipos de Integridad Global y de Auditoría Interna realizan investigaciones amplias cuando es necesario.

ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Nos comprometemos a mantener un programa de cumplimiento que aborde con diligencia los riesgos de corrupción en todas nuestras operaciones globales.

Nuestro sistema, que abarca toda la empresa, supervisa y aborda los riesgos relativos a la anticorrupción y hace cumplir nuestras políticas internas contra la corrupción y el soborno. Proporcionamos formación anticorrupción (disponible para todos los empleados) a niveles específicos y en mercados de alto riesgo para ayudar a los empleados a reconocer y evitar las prácticas de corrupción. Nuestro equipo jurídico lleva a cabo un ejercicio de evaluación de riesgos en el que la corrupción es un componente fundamental.

Obtén más información en nuestro sitio Web de **políticas**.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS PROVEEDORES (COVC)

Para asegurarnos de que nuestros socios actúen en consonancia con nuestras normas, pedimos que todas las instalaciones que producen bienes para Gap Inc. cumplan con nuestros requisitos de **COVC** y con **la Política de Derechos Humanos**, que define nuestro enfoque y actividades de protección contra los abusos a los derechos humanos.

Apoyamos los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y las Convenciones centrales de la OIT, y basamos nuestras políticas en ellos.

El COVC también establece nuestras expectativas básicas en materia de normas medioambientales para todos los vendedores y proveedores de Nivel 1 con los que Gap Inc. hace negocios. Tenemos la expectativa de que todas las instalaciones cumplan con las leyes y los reglamentos medioambientales pertinentes, gestionen su uso de energía y su impacto en el agua y tomen el Módulo ambiental para instalaciones del Índice Higg cada año.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

Como marca mundial construida sobre la base de la confianza del cliente, respetamos los derechos de privacidad de nuestros clientes. Seguimos siete principios en nuestro enfoque sobre el uso de datos, nuevas tecnologías y servicios: consentimiento, control, equidad, minimización, confidencialidad, acceso y rendición de cuentas.

Nuestra Política de privacidad se ajusta a las leyes de las distintas jurisdicciones en las que operamos. Aunque estos derechos pueden variar, hacemos los esfuerzos razonables para cumplir con las solicitudes, incluso si un país o jurisdicción no requiere que lo hagamos. Nuestras políticas de privacidad han recibido elogios por su claridad y sencillez.

También sabemos que la seguridad es fundamental para cualquier buen programa de privacidad. Utilizamos normas y prácticas de seguridad ampliamente aceptadas para orientar nuestras decisiones en torno a la protección de la información personal.

Obtén más información sobre nuestra Política de privacidad en nuestro **sitio Web**.

COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS

Hablar con las partes interesadas y establecer asociaciones con organizaciones expertas tanto a nivel global como local es fundamental para nuestra estrategia de ESG, al igual que maximizar nuestro impacto positivo mediante nuestros programas.

Colaboramos regularmente con numerosas partes interesadas para comprender mejor los complejos problemas que les afectan a ellos, a nuestro panorama industrial y a la sociedad. Este diálogo nos ayuda a mejorar nuestras estrategias, establecer metas, enfocar nuestras acciones y escalar las soluciones del sector.

Para obtener más información sobre nuestras iniciativas y organizaciones asociadas, visita nuestro **sitio Web**.

Para captar la retroalimentación, responder en consecuencia e impulsar mejoras en toda nuestra empresa, utilizamos varios métodos de compromiso e involucramiento de las partes interesadas, entre ellos:

1. Convocar a los socios de la industria y las partes interesadas para conversar sobre cuestiones sistémicas que requieren colaboración.
2. Realización de consultas formales e informales con organizaciones de expertos sobre cuestiones materiales.
3. Contribuir con nuestra voz a las cuestiones de política relacionadas con ESG mediante el compromiso e involucramiento con los gobiernos.

Puedes encontrar más información sobre nuestro enfoque en relación con el compromiso e involucramiento con las partes interesadas en nuestro **sitio Web**.



COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Nuestros equipos de Sustentabilidad de proveedores y Derechos humanos y laborales se ocupan de gestionar e implementar nuestra estrategia de compromiso e involucramiento de las partes interesadas en los derechos humanos y el trabajo.

Relaciones con los proveedores

Colaboramos regularmente con nuestros proveedores para defender los derechos humanos e impulsar mejores prácticas. Para ayudar a una clara comprensión de nuestra Política de derechos humanos, prácticas y canales de reclamación, proporcionamos toda la información pertinente de en los idiomas locales a través de una plataforma en línea y ofrecemos apoyo presencial y virtual siempre que sea necesario.

COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES

Interactuamos constantemente con los trabajadores de nuestra cadena de suministro de Nivel 1 mediante nuestras evaluaciones, incluidas las entrevistas formales, y a través de las relaciones informales que nuestros equipos han creado con los representantes de los trabajadores. También animamos a las personas que trabajan en nuestra cadena de suministro a que compartan sus opiniones y experiencias, y utilizamos la tecnología digital para facilitar al máximo el proceso de retroalimentación. Estas evaluaciones periódicas nos permiten conocer problemas específicos de derechos humanos o mitigar cualquier riesgo de forma proactiva.

Además, entrevistamos a los trabajadores mientras desarrollamos y mejoramos nuestros programas centrados en los derechos de los trabajadores y el empoderamiento de las mujeres.

MÁS INFORMACIÓN

- › **Derechos Humanos**
- › **Empower@Work**

PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS

Creemos que es importante participar en los procesos políticos y regulatorios sobre asuntos que afectan nuestros intereses comerciales y comunitarios. Trabajamos de manera proactiva para habilitar las estrategias de Gap Inc. a través de políticas públicas y defensa del gobierno.

También participamos en actividades políticas y abogamos por la legislación cuando existe una conexión con nuestro negocio y nuestra capacidad de hacer crecer el negocio de una manera que sea congruente con nuestros valores, nuestras obligaciones legales y nuestros códigos de buena conducta y de proveedores. Por ejemplo, el CEO de Gap Inc., Mark Breitbard, se reunió con la vicepresidenta Kamala Harris en la Casa Blanca en 2021 para conversar sobre políticas que impulsen la economía del cuidado y su impacto en los trabajadores en el entorno posterior a la pandemia.

Además, anteriormente hemos participado activamente en la conversación sobre políticas y hemos cabildeado sobre temas relacionados con el comercio, la política fiscal, los puertos/la infraestructura y temas medioambientales. Gap Inc. solo toma posiciones con respecto a medidas, iniciativas o propuestas en las boletas electorales que tienen un impacto directo en nuestro negocio.

MÁS INFORMACIÓN

- › **Trabajo de defensa del medio ambiente en colaboración con la NOAA**
- › **Divulgación de aportaciones políticas de Gap Inc. en nuestro Anexo**
- › **Política de compromiso e involucramiento público**

1 DISEÑO Y DESARROLLO

Nuestros equipos de Desarrollo de productos están formados para diseñar y fabricar productos más sustentables, y tienen una gran influencia sobre quién fabrica nuestras prendas. Esto nos permite abordar nuestra huella medioambiental más amplia y mejorar las condiciones de trabajo en las instalaciones. Consulte más información sobre nuestras prácticas de evaluación, agua, gestión de sustancias químicas, materiales y circularidad en nuestras secciones **Enriquecer a las comunidades** y **Empoderar a la mujer y los derechos humanos**.

2 MATERIAS PRIMAS Y PROCESAMIENTO (PROVEEDORES DE NIVEL 3)

Para minimizar el impacto de las fibras que utilizamos en nuestros productos, nos centramos especialmente en el algodón, y también estamos tomando medidas para abastecernos de fibras celulósicas sintéticas y fabricadas más sustentables. Consulte más información sobre nuestras prácticas relativas al agua y el clima en nuestra sección **Enriquecer a las comunidades**.

3 PRODUCCIÓN TEXTIL (PROVEEDORES DE NIVEL 2)

Las fábricas textiles utilizan grandes cantidades de energía y agua, así como sustancias químicas que pueden afectar a las cuencas hidrográficas locales si no se tratan adecuadamente. Mediante nuestro Programa de sustentabilidad de fábricas textiles, integramos normas ambientales claras en nuestras decisiones de abastecimiento. Consulte más información sobre nuestras prácticas de evaluación, P.A.C.E., agua, sustancias químicas y clima en nuestras secciones **Enriquecer a las comunidades** y **Empoderar a la mujer y los derechos humanos**.

4 PRODUCTOS Y ACABADO (PROVEEDORES DE NIVEL 1)

Nuestro enfoque integral para mejorar las condiciones de trabajo en nuestra cadena de suministro combina programas de supervisión de las instalaciones y de desarrollo de capacidades que hacen que nuestros proveedores midan y aborden sus impactos ambientales y sociales. Consulte más información sobre nuestras prácticas de evaluación, desarrollo de capacidades, P.A.C.E., agua, sustancias químicas y clima en nuestras secciones **Enriquecer a las comunidades** y **Empoderar a la mujer y los derechos humanos**.

5 LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN

Utilizamos la combinación óptima de métodos de transporte por mar, aire, camión y tren para transportar los productos desde los proveedores hasta nuestros centros de distribución, y luego a las tiendas y a los clientes. Estamos trabajando para conservar energía y reducir el desperdicio en nuestros centros de distribución, las instalaciones más grandes que poseemos y operamos. Consulte más información sobre nuestras prácticas en materia de circularidad y clima en nuestra sección **Enriquecer a las comunidades**.

7 USO DEL CONSUMIDOR Y CIRCULARIDAD

Utilizamos el etiquetado de los productos, los catálogos, las redes sociales y los blogs para informar a nuestros clientes sobre cómo pueden usar, cuidar y desechar sus prendas para reducir la huella medioambiental total de nuestros productos. También participamos en soluciones para disminuir los impactos al final de la vida útil de los productos en toda la industria y contribuimos a ellas. Conozca más sobre nuestra circularidad en nuestra sección **Enriquecer a las comunidades**.

6 TIENDAS MINORISTAS

Estamos trabajando para reducir nuestro impacto medioambiental en las tiendas operadas por nuestra empresa. También implementamos el programa This Way ONward en las tiendas Old Navy para ayudar a los jóvenes que enfrentan obstáculos para conseguir empleo a que consigan su primer trabajo. Consulte más información sobre Equidad y Pertenencia, This Way ONward, clima, circularidad y materiales en nuestras secciones **Enriquecer a las comunidades** y **Crear oportunidades**.



ANEXO DE ESG Y AFIRMACIONES PROSPECTIVAS

MATERIALIDAD

En un mundo en constante cambio, queremos abordar los temas en los que Gap Inc. puede tener el mayor impacto e influencia.

Damos prioridad a las cuestiones de sustentabilidad que más importan a nuestras partes interesadas y a nuestro negocio. Estos son nuestros temas materiales y guían la estrategia y los programas de nuestro equipo de ESG.

Realizamos nuestro análisis de materialidad más reciente en 2021 con una consultoría experta externa.

Para tener mayor claridad, la identificación de nuestros problemas materiales que orientan nuestra estrategia y nuestros programas de sustentabilidad no debe entenderse como una descripción de la materialidad o el impacto financiero de dichos problemas o información relacionada para los inversionistas de Gap Inc. Para analizar los riesgos materiales para los inversionistas de Gap Inc., consulte nuestro Informe anual sobre el formulario 10-K correspondiente al año que finalizó el 29 de enero de 2022, el cual se presentó ante la Comisión de Valores y Bolsa [Securities and Exchange Commission] de Estados Unidos (SEC, sigla en inglés), nuestros informes trimestrales subsecuentes sobre el Formulario 10-Q y nuestros informes actuales sobre el Formulario 8-K.

MÁS INFORMACIÓN

- › [Matriz de materialidad 2021](#)
- › [Informes a la SEC](#)

MARCOS DE ESG

Iniciativa mundial para la elaboración de informes (GRI)

Elaboramos este informe de acuerdo con las Normas de la GRI.

MÁS INFORMACIÓN

- › [Índice GRI](#)

Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (SASB, sigla en inglés) [Sustainability Accounting Standards Board]

Nuestro Índice SASB hace referencia a la Norma de la industria de la ropa, los accesorios y el calzado, según lo definido por el Sistema de Clasificación de la Industria Sustentable [Sustainable Industry Classification System] de SASB - Minoristas y distribuidores con comercio electrónico, multilínea y especializados, y Ropa, accesorios y calzado, con la ubicación de dicha información en el Informe sobre ESG de Gap Inc. y en nuestro [sitio Web](#).

MÁS INFORMACIÓN

- › [Índice SASB](#)

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

EL TCFD es un marco de recomendaciones para que las empresas realicen divulgaciones más eficaces relacionadas con el clima que podrían promover decisiones de inversión, crédito y suscripción de seguros más informadas. Este año informamos por primera vez al TCFD, y nuestro Índice TCFD, que detalla nuestras divulgaciones de riesgos relacionados con el clima, se encuentra en la p. 72.

MÁS INFORMACIÓN

- › [Índice TCFD](#)

NOTA DE ADVERTENCIA SOBRE LAS AFIRMACIONES PROSPECTIVAS

Este informe y los comentarios relacionados por parte de la gerencia pueden incluir "afirmaciones prospectivas" en el marco de las leyes federales en materia de valores de Estados Unidos. Las afirmaciones prospectivas son cualesquiera afirmaciones que no estén basadas en hechos históricos. Las afirmaciones prospectivas representan nuestra opinión actual sobre posibles eventos futuros y con frecuencia se identifican con palabras como "esperar", "al parecer", "aproximadamente", "creer", "continuar", "podría", "diseñado", "efecto", "calcular", "evaluar", "proyectar", "pronosticar", "meta", "iniciativa", "intención", "puede", "objetivo", "perspectiva", "plan", "potencial", "prioridades", "proyecto", "buscar", "aspirar", "deber", "meta", "cuando", "hará", "haría" u otras expresiones similares y sus formas negativas.

Al hacer estas afirmaciones, nos basamos en las suposiciones y el análisis basados en nuestra experiencia y la percepción de

las tendencias históricas, las condiciones actuales y los sucesos futuros esperados, así como en otros factores que consideremos adecuados en las circunstancias. Creemos que estas afirmaciones son razonables, pero no son garantías de ningún evento o resultados financieros futuros y nuestros resultados reales pueden diferir materialmente debido a diversos factores, muchos de los cuales se describen en nuestro informe anual más reciente sobre el Formulario 10-K y los otros documentos que hemos presentado ante la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos. Advertimos a los lectores que no confíen demasiado en las afirmaciones prospectivas. Las afirmaciones prospectivas solo se refieren a la fecha en que se realicen y no asumimos la obligación de actualizar públicamente o de otra manera cualquier afirmación prospectiva, ya sea como resultado de nueva información, eventos futuros u otros factores que afecten el tema de estas afirmaciones, excepto en caso de que la ley lo requiera expresamente.

Más información

TEMA	ENLACE
Derechos del Consejo Directivo y los accionistas	› Gobernanza de Gap Inc.
Divulgaciones de ESG	› Recursos de ESG
Gestión de riesgos y cumplimiento empresariales	› Gestión de riesgos › Documentos presentados ante la SEC › Políticas de cumplimiento corporativo › Recursos de ESG
Privacidad y seguridad de la información	› Política de privacidad de Gap Inc.

ÍNDICE GRI 2021 DE GAP INC. - NORMAS UNIVERSALES 2016

Hemos procurado elaborar el informe en referencia a las normas de la Iniciativa mundial para la elaboración de informes (GRI, por sus siglas en inglés). Nota: Informe sobre ESG se refiere al Informe sobre ESG de Gap Inc. de 2021; páginas Web sobre sustentabilidad se refieren a nuestro sitio Web global, que alberga nuestro Centro de medio ambiente, social y de gobernanza (ESG) y el informe de Equidad y pertenencia; Informe anual se refiere al Informe anual de Gap Inc. sobre el formulario 10-K del año fiscal que finalizó el 29 de enero de 2022; y declaración de representación se refiere a la Notificación de la junta anual de accionistas de Gap Inc. y las declaraciones de representación de 2021 y 2022. Encontrarás más información en nuestras **páginas Web de relaciones con los inversionistas**.

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
DIVULGACIONES GENERALES				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización	Informe anual	Parte I, punto 1. Negocios	1
102-2	Descripción de las actividades de la organización; marcas, productos y servicios principales, incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en determinados mercados	Informe anual	Parte I, punto 1. Negocios	1
102-3	Ubicación de la sede de la empresa	Informe anual	Parte I, punto 2. Propiedades	23
102-4	Ubicación de las operaciones: Número de países en los que opera la empresa y nombres de los países en los que tiene operaciones importantes y/o que son relevantes para los temas tratados en el informe.	Informe anual	Parte I, punto 2. Propiedades	23
102-5	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Informe anual	Parte II, punto 5. Mercado de acciones ordinarias del registrante, asuntos relacionados con los accionistas y compras de acciones ordinarias por parte del emisor	24
102-6	Mercados en los que se prestan servicios, incluido el desglose geográfico, los sectores y los tipos de clientes/beneficiarios a los que se atiende	Informe anual	Parte I, Punto 1. Negocios, y Punto 2. Propiedades	1, 23
102-7	Escala de la empresa que informa	Informe anual	Parte I, punto 1. Negocio, y Parte II, Punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección	1, 26
102-8	Información sobre los empleados y otros trabajadores	Informe anual Páginas Web sobre sustentabilidad	Parte I, punto 1. Negocios Medir nuestro progreso: Empleados De esto estamos hechos	1
102-9	Descripción de la cadena de suministro de la empresa	Informe sobre ESG	Gobernanza: Ciclo de vida del producto	51
102-10	Cambios significativos en el tamaño, la estructura, la propiedad o la cadena de suministro de la empresa	Informe sobre ESG	Gobernanza: Supervisión de ESG	47

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
102-11	Si la organización aplica el enfoque o el principio de precaución y cómo lo hace	Páginas Web sobre sustentabilidad	Gap Inc. aplica el principio de precaución en el uso de sustancias químicas mediante la realización de pruebas en sus productos y su compromiso con la eliminación de los acabados basados en PFC. Para obtener más información, consulte Gestión de sustancias químicas y Prácticas empresariales responsables .	
102-12	Enumera las cartas, los principios u otras iniciativas económicas, medioambientales y sociales elaboradas externamente que la empresa suscribe o respalda	Páginas Web sobre sustentabilidad	Recursos de ESG Membresías y organizaciones asociadas. Respal damos los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), las Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales de la OCDE y las Convenciones centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y basamos nuestras políticas en ellos.	
102-13	Pertenencia a asociaciones industriales o de otro tipo, y a organizaciones de defensoría nacionales o internacionales	Páginas Web sobre sustentabilidad	Membresías y organizaciones asociadas	
Estrategia				
102-14	Declaración del encargado de la toma de decisiones de más alto rango en la empresa	Informe sobre ESG	El panorama general: Nuestro compromiso e involucramiento con el medio ambiente, la sociedad y la gobernanza (ESG) El panorama general: Nuestro enfoque	4 6
102-15	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas Prácticas comerciales responsables Materialidad Divulgación de CDP sobre el clima 2021 (C2.2a, C2.3a C2.4a)	52
Ética e integridad				
102-16	Describir los valores, los principios, las normas y las reglas de comportamiento de la empresa	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Prácticas empresariales responsables Prácticas comerciales responsables	49
Gobernanza				
102-18	Informar sobre la estructura de gobernanza de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobernanza y los comités responsables de la toma de decisiones en relación con los impactos económicos, ambientales y sociales.	Informe sobre ESG Páginas Web de relaciones con los inversionistas	Gobernanza: Supervisión de ESG Hoja informativa sobre gobernanza corporativa Composición del Comité	47
102-21	Informar sobre los procesos de consulta entre las partes interesadas y el máximo órgano de gobernanza sobre temas económicos, ambientales y sociales	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Compromiso e involucramiento de las partes interesadas Prácticas comerciales responsables	50

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
102-26	Informar sobre el papel del órgano superior de gobernanza y de la alta dirección en la elaboración, aprobación y actualización de las declaraciones de propósito, valores o misión de la empresa, así como las estrategias, las políticas y las metas relacionadas con los asuntos económicos, ambientales y sociales	Páginas Web sobre sustentabilidad Páginas Web de relaciones con los inversionistas	Enfoque de gestión Lineamientos de gobernanza corporativa	
102-29	Informar sobre el papel del máximo órgano de gobernanza en la identificación y gestión de los asuntos económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades, incluido su papel en la aplicación de los procesos de debida diligencia. Informar si la consulta a los grupos de interés se utiliza para apoyar la identificación y gestión por parte del máximo órgano de gobernanza de los temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Gestión de riesgos Gobernanza: Supervisión de ESG Prácticas comerciales responsables Enfoque de gestión	48 47
102-30	Informar sobre el papel del máximo órgano de gobernanza en la revisión de la eficacia de los procesos de gestión de riesgos de la empresa para temas económicos, ambientales y sociales	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Gestión de riesgos Prácticas comerciales responsables	48
102-32	El comité o cargo más alto que revisa y aprueba formalmente el informe de sustentabilidad de la organización y garantiza que se cubran todos los temas importantes	Informe sobre ESG	Gobernanza: Supervisión de ESG	47
102-33	Proceso para comunicar las inquietudes críticas al máximo órgano de gobernanza	Informe sobre ESG	Gobernanza: Supervisión de ESG	47
102-38	Proporción de compensación anual total	Declaración de representación	Proporción de remuneración del CEO en 2021	75
Compromiso e involucramiento de las partes interesadas				
102-40	Lista de los grupos de interés involucrados con la empresa	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Compromiso e involucramiento de las partes interesadas Membresías y organizaciones asociadas	50
102-42	Base para la identificación y selección de las partes interesadas con las cuales involucrarse	Informe sobre ESG	Gobernanza: Compromiso e involucramiento de las partes interesadas	50
102-43	Enfoques al compromiso e involucramiento de las partes interesadas, incluida la frecuencia del compromiso e involucramiento por tipo y por grupo de partes interesadas	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Compromiso e involucramiento de las partes interesadas Prácticas comerciales responsables	50
102-44	Los principales temas y preocupaciones que se han planteado a través del compromiso e involucramiento de las partes interesadas, y cómo ha respondido la empresa a esos temas y preocupaciones clave, incluso a través de su elaboración de informes	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Compromiso e involucramiento de las partes interesadas Gobernanza: Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas Materialidad	50 52
102-45	Enumerar todas las entidades incluidas en el estado financiero consolidado de la empresa; informar si alguna entidad no está incluida en el informe	Informe anual	Parte I, punto 1. Negocios Anexo 21 'Subsidiarias del Registrante'	1
102-46	Proceso para definir el contenido del informe y los límites temáticos; explicar cómo ha aplicado la empresa los Principios de elaboración de informes para definir el contenido de los mismos	Informe sobre ESG	El panorama general: Acerca de este informe	3

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
102-47	Enumerar los temas materiales identificados en el proceso de definición del contenido del informe	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Gobernanza: Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas Materialidad	52
102-48	El efecto de cualquier reajuste de la información dada en los informes anteriores, y los motivos de dichos reajustes	N/A	No hay reajustes con respecto al informe anterior.	
102-49	Cambios significativos respecto a periodos anteriores de reporte en la lista de temas importantes y en los límites temáticos	Informe sobre ESG	Gobernanza: Anexo de ESG y afirmaciones prospectivas	52
102-50	Periodo de presentación de la información proporcionada	Informe sobre ESG	El panorama general: Acerca de este informe	3
102-51	Fecha del informe anterior más reciente	Informe sobre ESG	El panorama general: Acerca de este informe	3
102-52	Ciclo de reporte (anual, bienal, etc.)	Informe sobre ESG	El panorama general: Acerca de este informe	3
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe o su contenido	Informe sobre ESG	El panorama general: Acerca de este informe	3
102-55	El índice de contenido GRI	Páginas Web sobre sustentabilidad	Índice de contenido GRI	
ECONÓMICAS				
Rendimiento económico				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Informe anual	Parte II, punto 7. Conversación y análisis por parte de la Dirección sobre las condiciones financieras y los resultados de las operaciones	26
			Parte II, punto 7A. Información cuantitativa y cualitativa sobre el riesgo de mercado	40
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Informe anual	Parte II, punto 7. Conversación y análisis por parte de la Dirección sobre las condiciones financieras y los resultados de las operaciones	40
201-2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Páginas Web sobre sustentabilidad	Divulgación CDP sobre el clima 2021 (C2.1b, C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.1, C3.4) Divulgación de CDP sobre la seguridad del agua 2021 (W3.3b, W3.3c, W3.3d, W4.1, W4.1a, W4.2b, W4.2c, W4.3, W4.3a)	
Aspecto: Presencia en el mercado				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Ventajas y beneficios Enfoque de gestión	
Aspecto: Impactos económicos indirectos				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Materialidad Crear oportunidades: Empleados e impacto en la comunidad Gap Inc. realiza una evaluación del programa This Way ONward cada dos años, por lo que debe consultarse el Informe de Sustentabilidad Global 2020 p. 25 para conocer el porcentaje de aumento de habilidades/ conocimientos de los participantes en el programa.	32

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
203-2	Impactos económicos indirectos significativos, incluido el alcance de los impactos	Informe sobre ESG	Empoderar a las mujeres: P.A.C.E. de Gap Inc. Crear oportunidades: This Way ONward	16 27
Prácticas de adquisiciones				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Materialidad Prácticas de compra	
Anticorrupción				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Prácticas comerciales responsables Gobernanza: Prácticas empresariales responsables Para evaluar la eficacia del programa anticorrupción de Gap Inc., las evaluaciones del Código de Conducta Empresarial (COBC) de Gap Inc. incluyen preguntas relacionadas con medidas anticorrupción/antisoborno. Las evaluaciones del COBC se llevan a cabo cada año, y se identifican diferentes mercados/funciones para evaluar. El objetivo de las Evaluaciones del COBC es conocer el impacto del programa del COBC.	49
205-1	Operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción		Llevamos a cabo la Debida Diligencia Anticorrupción (ACDD, sigla en inglés) en los mercados de alto riesgo. Dentro de estos mercados, nuestra política exige que cualquier tercero que interactúe con funcionarios de gobierno en nombre de Gap Inc. o de terceros distribuidores, tenga un informe de ACDD.	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Prácticas comerciales responsables Gobernanza: Prácticas empresariales responsables Gap Inc. tiene dos políticas anticorrupción internas: 1) una política global y 2) una política para minoristas de China (mercado de alto riesgo). Gap Inc. también cuenta con un programa de formación anticorrupción, que se imparte a los directores globales y superiores, a los gerentes y superiores en funciones de alto riesgo, y a todos los niveles del corporativo en los mercados de alto riesgo (China, México e Italia). Hay un curso independiente para los empleados de China, con contenido específico sobre los riesgos en China. Este curso se imparte en el momento de la contratación o del ascenso al puesto, y se exige anualmente en los mercados de alto riesgo y cada dos años en todo el mundo. En ocasiones, Gap Inc. también imparte formación anticorrupción ad hoc cuando hay oportunidad (por ejemplo, cuando viajamos en el mercado). La formación anticorrupción está disponible para 100 % de los empleados de Gap Inc.	49

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)																												
AMBIENTALES																																
Materiales																																
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Materias primas y productos Enriquecer las comunidades: Abastecimiento de materiales sustentables	42																												
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Fibras naturales</td> <td>Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*</td> <td>60</td> <td>54</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de lana: lana reciclada</td> <td>16</td> <td>11</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Sintéticos</td> <td>Porcentaje de nailon: nailon reciclado</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Celulósicos fabricados</td> <td>Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>			2019	2020	2021	Fibras naturales	Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*	60	54	79	Porcentaje de lana: lana reciclada	16	11	14	Sintéticos	Porcentaje de nailon: nailon reciclado	7	10	10	Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado	1	6	10	Celulósicos fabricados	Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing	8	9	13	
		2019	2020	2021																												
Fibras naturales	Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*	60	54	79																												
	Porcentaje de lana: lana reciclada	16	11	14																												
Sintéticos	Porcentaje de nailon: nailon reciclado	7	10	10																												
	Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado	1	6	10																												
Celulósicos fabricados	Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing	8	9	13																												
301-2	Materiales de insumos reciclados utilizados		Abastecimiento de fibras sustentables en Gap Inc.: Sintéticos																													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nailon reciclado</td> <td>7%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Poliéster reciclado</td> <td>1%</td> <td>6%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Nailon reciclado	7%	10%	10%	Poliéster reciclado	1%	6%	10%																	
	2019	2020	2021																													
Nailon reciclado	7%	10%	10%																													
Poliéster reciclado	1%	6%	10%																													
301-3	Productos recuperados y sus materiales de empaque	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Enriquecer a las comunidades: Circularidad y desperdicio Circularidad y desperdicio	44																												
Energía																																
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Clima Divulgación de CDP sobre el clima 2021 (C1.3a, C2.2, C2.2a, C2.3a, C2.4a, C3.2b, C3.3, C3.4, C4.3c)																													
302-1	Consumo de energía en la empresa	Páginas Web sobre sustentabilidad	Enriquecer a las comunidades: Gestión del clima Medir nuestro progreso: Medio ambiente	39																												
302-2	Consumo de energía fuera de la empresa	Páginas Web sobre sustentabilidad	Medir nuestro progreso: Medio ambiente																													
302-3	Intensidad energética	Páginas Web sobre sustentabilidad	Medir nuestro progreso: Medio ambiente																													

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)												
302-4	Reducción del consumo de energía	Páginas Web sobre sustentabilidad	Medir nuestro progreso: Medio ambiente													
Aspecto: Agua																
303-2	Fuentes de agua a las que afecta de manera importante la extracción de agua	Páginas Web sobre sustentabilidad	Administración del agua Divulgación de CDP sobre la seguridad del agua 2021 (W3.3b, W3.3d)													
303-5	Consumo de agua		Consumo de agua de las instalaciones de la cadena de suministro (no incluye ubicaciones operadas por la empresa, como tiendas, oficinas o centros de distribución)													
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>WWF (riesgo global) **</th> <th>Suma de Gap - Agua total (FEM2020) (en metros cúbicos)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>x<2.5</td> <td>620,371 (2 %)</td> </tr> <tr> <td>2.5<=x<3.5</td> <td>19,428,941 (75 %)</td> </tr> <tr> <td>3.5<=x<4.5</td> <td>4,829,301 (19 %)</td> </tr> <tr> <td>Nueva instalación incluida en Higg (aún no se ha realizado la evaluación de riesgos)</td> <td>1,020,027 (4 %) - no hay datos para la mayoría de las nuevas instalaciones</td> </tr> <tr> <td>Suma total</td> <td>25,898,640</td> </tr> </tbody> </table>	WWF (riesgo global) **	Suma de Gap - Agua total (FEM2020) (en metros cúbicos)	x<2.5	620,371 (2 %)	2.5<=x<3.5	19,428,941 (75 %)	3.5<=x<4.5	4,829,301 (19 %)	Nueva instalación incluida en Higg (aún no se ha realizado la evaluación de riesgos)	1,020,027 (4 %) - no hay datos para la mayoría de las nuevas instalaciones	Suma total	25,898,640	
WWF (riesgo global) **	Suma de Gap - Agua total (FEM2020) (en metros cúbicos)															
x<2.5	620,371 (2 %)															
2.5<=x<3.5	19,428,941 (75 %)															
3.5<=x<4.5	4,829,301 (19 %)															
Nueva instalación incluida en Higg (aún no se ha realizado la evaluación de riesgos)	1,020,027 (4 %) - no hay datos para la mayoría de las nuevas instalaciones															
Suma total	25,898,640															
			**Consideramos que el riesgo alto es superior a 3.5, lo que incluye a los países de abastecimiento: China, Egipto, India, Jordania y Pakistán.													
Emisiones																
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Clima Divulgación de CDP sobre el clima 2021 (C1.3a, C2.2, C2.2a, C2.3a, C2.4a, C3.2b, C3.3, C3.4, C4.3c)													
305-1	Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	Informe sobre ESG Páginas Web sobre sustentabilidad	Enriquecer a las comunidades: Gestión del clima Los datos de las emisiones de alcance 1 y 2 correspondientes al ejercicio fiscal 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web en 2022. Nuestros datos sobre los gases de efecto invernadero (GEI) de los años anteriores están disponibles en la página de Recursos de ESG .	39												
305-2	Emisiones de gases de efecto invernadero indirectas de la energía (Alcance 2)	Páginas Web sobre sustentabilidad	Los datos de las emisiones de alcance 1 y 2 correspondientes al ejercicio fiscal 2021 estarán disponibles en nuestro sitio Web en 2022. Nuestros datos sobre los gases de efecto invernadero (GEI) de los años anteriores están disponibles en la página de Recursos de ESG .													
305-3	Otras emisiones indirectas (Alcance 3) de gases de efecto invernadero	Páginas Web sobre sustentabilidad	Los datos de las emisiones de Alcance 3 correspondientes al ejercicio fiscal 2020 estarán disponibles en nuestro sitio Web en 2022 en los Recursos de ESG .													
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Páginas Web sobre sustentabilidad	Medir nuestro progreso: Medio ambiente													
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Páginas Web sobre sustentabilidad	Divulgación de CDP sobre el clima 2021 (C2.4a, C4.1a, C4.2a, C4.3a, C4.3b)													

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
Desperdicio				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Circularidad y desperdicio	
		Informe sobre ESG	Enriquecer a las comunidades: Circularidad y desperdicio	44
306-2	Gestión de los impactos significativos relacionados con los desperdicios	Informe sobre ESG	Enriquecer a las comunidades: Circularidad y desperdicio	44
306-3	Desperdicios generados	Informe sobre ESG	Enriquecer a las comunidades: Circularidad y desperdicio	44
			Actualmente, Gap Inc. está desarrollando una estrategia de recolección de datos para nuestra gestión de desperdicios con la ayuda de nuestro socio de gestión de desperdicios y el equipo de Operaciones del centro de distribución, que detallará nuestros datos de generación de desperdicios.	
306-4	Residuos que no se desechan	Informe sobre ESG	Enriquecer a las comunidades: Circularidad y desperdicio	44
			Gap Inc. se encuentra desarrollando una estrategia de recolección de datos para nuestra gestión de desperdicios con la ayuda de nuestro socio de gestión de desperdicios y el equipo de Operaciones del centro de distribución, que detallará nuestros datos sobre los residuos que no se desechan.	
306-5	Residuos que se desechan	Informe sobre ESG	Actualmente, Gap Inc. está desarrollando una estrategia de recopilación de datos para nuestra gestión de desperdicios con la ayuda de nuestro socio de gestión de desperdicios y el equipo de Operaciones del centro de distribución, que detallará nuestros datos sobre los residuos que se desechan.	
Evaluación medioambiental de los proveedores				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Enfoque de gestión	
		Informe sobre ESG	Evaluación y reparación	
308-1	Nuevos proveedores examinados con criterios medioambientales	Páginas Web sobre sustentabilidad	Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
			Tabla de referencia de SASB (CG-AA-430a.2)	
			Evaluación y reparación	
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Páginas Web sobre sustentabilidad	Administración del agua	
		Informe sobre ESG	Gestión de sustancias químicas	
			Empoderar a las mujeres: Evaluación y reparación	20

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
SOCIALES				
Empleo				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Desarrollo de talento	
401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Informe sobre ESG	Crear oportunidades: Desarrollo de talento	29
401-2	Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se proporcionan a los empleados temporales o de medio tiempo	Declaración de representación	Declaración de representación 2022	
401-3	Licencia de maternidad/paternidad	Páginas Web sobre sustentabilidad	Desarrollo de talento Medir nuestro progreso: Empleados	
Salud y seguridad en el trabajo				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Desarrollo de talento	
Formación y educación				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Desarrollo de talento This Way ONward	
		Informe sobre ESG	Crear oportunidades: Desarrollo de talento Crear oportunidades: This Way Onward	29 27
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su rendimiento y desarrollo profesional	Páginas Web sobre sustentabilidad	Desarrollo de talento Medir nuestro progreso: Empleados	
		Informe de Equidad y pertenencia 2021	Consulte el Informe de Equidad y pertenencia 2021 de Gap Inc., que estará disponible más adelante en 2022.	
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Equidad y pertenencia	
		Informe de Equidad y pertenencia 2021	Consulte el Informe de Equidad y pertenencia 2021 de Gap Inc., que estará disponible más adelante en 2022.	
		Informe sobre ESG	Crear oportunidades: Equidad y pertenencia	31
405-1	Diversidad de órganos de gobernanza y empleados	Declaración de representación	Atributos clave del director 2022	10
		Páginas Web sobre sustentabilidad	Medir nuestro progreso: Empleados De esto estamos hechos	
		Informe de Equidad y pertenencia 2021	Consulte el Informe de Equidad y pertenencia 2021 de Gap Inc., que estará disponible más adelante en 2022.	

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
405-2	Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Equidad de género y empoderamiento Crear oportunidades: Desarrollo de talento	29
No discriminación				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Discriminación y acoso	
406-1	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Discriminación y acoso Evaluación y reparación Programas de desarrollo de capacidades de los proveedores Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
Aspecto: Libertad de asociación y negociación colectiva				
407-1	Operaciones y proveedores en los que los derechos de los trabajadores para ejercer la libertad de asociación o de negociación colectiva puedan violarse o estén en riesgo grave.	Páginas Web sobre sustentabilidad	Libertad de asociación Políticas y enfoques de derechos humanos	
Trabajo infantil				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Evaluación y reparación Trabajo infantil y trabajadores jóvenes Políticas y enfoques de derechos humanos Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo grave de incidentes de trabajo infantil	Páginas Web sobre sustentabilidad	Trabajo infantil y trabajadores jóvenes Evaluación y reparación	
Trabajo forzado u obligatorio				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Evaluación y reparación Trata de personas y trabajo forzado Políticas y enfoques de derechos humanos Declaración sobre la Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California y la Ley sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
409-1	Operaciones y proveedores en los que se ha identificado un alto riesgo de incidentes de trabajo forzados o trabajo obligatorio	Páginas Web sobre sustentabilidad	Trata de personas y trabajo forzado Evaluación y reparación Problemas con el COVC en las fábricas evaluadas	

Indicador de GRI	Descripción	Fuente de la revelación	Sección(es)	Página(s)
Evaluaciones de derechos humanos				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Evaluación y reparación Políticas y enfoques de derechos humanos Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
Comunidades locales				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Empleados e impacto en la comunidad P.A.C.E. y Empower@Work Crear oportunidades: Empleados e impacto en la comunidad	32
413-1	Porcentaje de operaciones en las que se han implementado programas de participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y/o de desarrollo	Páginas Web sobre sustentabilidad	Medimos nuestro progreso: Comunidad	
Evaluaciones sociales de proveedores				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Evaluación y reparación Políticas y enfoques de derechos humanos Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
414-1	Porcentaje de proveedores nuevos que se evaluaron con base en criterios de derechos humanos	Páginas Web sobre sustentabilidad	Tabla de referencia de SASB (CG-AA-430b.1) Evaluación y reparación Gap Inc. evalúa a 100 por ciento de los nuevos proveedores utilizando criterios de derechos humanos. Obtén más información sobre nuestro proceso en las páginas Web sobre sustentabilidad mencionadas anteriormente.	
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Páginas Web sobre sustentabilidad Informe sobre ESG	Evaluación y reparación Problemas con el COVC en las fábricas evaluadas Empoderar a las mujeres: Derechos humanos y diálogo social	19
Políticas públicas				
103-1 103-2 103-3	Gestión y enfoque	Páginas Web sobre sustentabilidad	Política sobre participación en la política	
415-1	Aportaciones políticas	Páginas Web sobre sustentabilidad	Política sobre participación en la política	

ÍNDICE DEL CONSEJO DE NORMAS DE CONTABILIDAD DE LA SOSTENIBILIDAD (SASB)

La Fundación para la Elaboración de Informes de Valor [Value Reporting Foundation] es una organización independiente del sector privado que establece normas y se dedica a mejorar la eficiencia de los mercados de capitales al impulsar la divulgación de información de alta calidad sobre sustentabilidad material que se ajuste a las necesidades de los inversionistas. Esta tabla hace referencia a la Norma para la industria de la ropa, los accesorios y el calzado, y a ciertas divulgaciones relevantes de las industrias de minoristas y distribuidores con comercio electrónico, multilínea y especializados, según lo define el Sistema de Clasificación de la Industria Sustentable (SICS) de SASB, con la ubicación de esa información en el Informe sobre ESG de Gap Inc. de 2021 y en nuestro sitio Web.

Tema	Métrica contable	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia
Ropa, accesorios y calzado						
Gestión de sustancias químicas en los productos	Descripción de los procesos para mantener el cumplimiento con la normatividad sobre sustancias restringidas	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.1	<p>Las restricciones de sustancias químicas de Gap Inc. se basan en la normativa mundial, así como en consideraciones basadas en peligros y riesgos. Estas incluyen nuestra Lista de sustancias restringidas (RSL, sigla en inglés) y nuestra Lista de sustancias restringidas en fabricación (MRSL, sigla en inglés). Desde 2008, se espera que los proveedores de Gap Inc. cumplan con nuestra RSL. Desde 2015, les hemos pedido a todos nuestros proveedores que cumplan con la MRSL de Cero Descargas de Sustancias Químicas Peligrosas (ZDHC), y nos alineamos con la RSL del Grupo AFIRM.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asociaciones y normas de la industria: Nos asociamos con grupos de la industria, incluido el Grupo de gestión de listas de sustancias restringidas en las prendas de vestir y el calzado (AFIRM) y la Coalición de Prendas Sostenibles (SAC) para implementar un conjunto consistente de herramientas y procesos que respalde las mejores prácticas, monitorear el desempeño de los proveedores y fomentar el uso de sustancias químicas más seguras. 2. Compromiso e involucramiento de los proveedores: Comunicamos los requisitos de seguridad y uso de sustancias químicas a nuestros proveedores en nuestro Código de Conducta de los Proveedores (COVC) y en las Expectativas mínimas para las fábricas textiles, y pedimos a nuestros proveedores que reconozcan y cumplan estas condiciones. 3. Cumplimiento y monitoreo: Monitoreamos el desempeño de nuestra cadena de suministro y verificamos el cumplimiento de la normativa mundial sobre sustancias químicas y las restricciones químicas de Gap Inc. mediante la aplicación de pruebas a los productos, los componentes de los productos y efluentes de aguas residuales por parte de terceros, así como mediante el uso de plataformas de datos de la industria. <p>Gap Inc. se alinea con la RSL del grupo AFIRM. Para obtener más información sobre este proceso, consulte la página Gestión de sustancias químicas.</p>	Informe sobre ESG: Gestión de sustancias químicas p. 38 Páginas Web sobre sustentabilidad: Gestión de sustancias químicas
	Conversación sobre los procesos para evaluar y gestionar los riesgos y/o peligros asociados con las sustancias químicas en los productos	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.2	<p>Gap Inc. utiliza los siguientes procesos para evaluar y gestionar los posibles riesgos y peligros asociados con los materiales y las sustancias químicas de sus productos.</p> <p>Gestión de insumos: La selección de mejores insumos químicos y materiales iniciales es esencial para reducir el uso y la descarga de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>Gestión de procesos: El cumplimiento de las mejores prácticas de gestión de sustancias químicas durante la manufactura es fundamental para disminuir los riesgos tanto humanos como medioambientales.</p> <p>Gestión de la producción: La fabricación de ropa y calzado tiene como resultado productos terminados y aguas residuales.</p>	Informe sobre ESG: Gestión de sustancias químicas p. 38 Páginas Web sobre sustentabilidad: Gestión de sustancias químicas

Tema	Métrica contable	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia																
Impactos ambientales en la cadena de suministro	Porcentaje de (1) Instalaciones de proveedores de Nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que cumplen con los permisos de descarga de aguas residuales y/o los acuerdos contractuales	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430a.1	Desde hace más de 15 años, pedimos a nuestras lavanderías de denim que participen en nuestro Programa de calidad del agua, que nos permite supervisar y mejorar activamente la calidad de las aguas residuales.	Informe sobre ESG: Administración del agua p. 35 Páginas Web sobre sustentabilidad: Gestión de sustancias químicas Administración del agua																
					En 2021, 100 por ciento de las 53 lavanderías de denim prioritarias que realizaron pruebas de aguas residuales de acuerdo con los Lineamientos sobre aguas residuales de ZDHC alcanzó el nivel Fundamental o superior en todos los parámetros convencionales y 94 por ciento cumplió todos los parámetros de la MRSL de ZDHC.																	
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Total de participantes</th> <th>% de instalaciones que cumple con los parámetros convencionales</th> <th>% que cumple con los parámetros de la MRSL de ZDHC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>54</td> <td>94</td> <td>89</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>53</td> <td>100</td> <td>94</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Total de participantes	% de instalaciones que cumple con los parámetros convencionales	% que cumple con los parámetros de la MRSL de ZDHC	2020	54	94	89	2021	53	100	94					
Año	Total de participantes	% de instalaciones que cumple con los parámetros convencionales	% que cumple con los parámetros de la MRSL de ZDHC																			
2020	54	94	89																			
2021	53	100	94																			
	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que han realizado la evaluación del Módulo de instalaciones del Índice Higg (Higg FEM, sigla en inglés) de la Coalición de Prendas Sostenibles o una evaluación de datos ambientales equivalente	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430a.2	Para fines de 2021, el 99 por ciento de nuestros proveedores de Nivel 1 y el 91 por ciento de nuestros proveedores estratégicos de Nivel 2 realizaron la autoevaluación del Módulo Ambiental para Instalaciones (FEM) del Índice Higg 3.0 de la Coalición de Prendas Sostenibles para comunicar su uso de agua y energía a partir de 2020, junto con la gestión de sustancias químicas y residuos. 64 por ciento de las instalaciones verificó sus respuestas. En total, 89 por ciento de las instalaciones participaron en nuestros programas de eficiencia de recursos.	Informe sobre ESG: Eficiencia de los recursos y la fabricación p. 37 Páginas Web sobre sustentabilidad: Gestión de sustancias químicas Administración del agua																
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de proveedores de marca de Nivel 1 que Índice FEM de Higg</th> <th>% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el índice FEM de Higg</th> <th># de respuestas verificadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>97</td> <td>91</td> <td>n/d</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>100</td> <td>70</td> <td>280</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>99 (558)</td> <td>91 (147)</td> <td>463 (64 %) (351 de Nivel 1, 112 de Nivel 2)</td> </tr> </tbody> </table>	Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 que Índice FEM de Higg	% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el índice FEM de Higg	# de respuestas verificadas	2019	97	91	n/d	2020	100	70	280	2021	99 (558)	91 (147)	463 (64 %) (351 de Nivel 1, 112 de Nivel 2)	
Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 que Índice FEM de Higg	% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el índice FEM de Higg	# de respuestas verificadas																			
2019	97	91	n/d																			
2020	100	70	280																			
2021	99 (558)	91 (147)	463 (64 %) (351 de Nivel 1, 112 de Nivel 2)																			

Tema	Métrica contable	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia																																																																																																																
Condiciones laborales en la cadena de suministro	Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 y (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que se han auditado de acuerdo con un código de conducta laboral, (3) porcentaje del total de auditorías realizadas por un auditor externo	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430b.1	<ul style="list-style-type: none"> Se auditó a 83 por ciento de los proveedores de ropa de marca de Nivel 1 que estuvieron activos el año entero según nuestro COVC durante el año fiscal. 68 % de las auditorías estuvo a cargo de un asesor externo, el programa Better Work de la OIT-CFI y el SLCP. Las instalaciones con una tasa de incumplimiento constantemente baja pueden evaluarse cada dos años; todas las instalaciones se auditan antes de la producción inicial. Proveedores más allá del Nivel 1 auditados según el COVC <ul style="list-style-type: none"> N/A Como parte de nuestro Programa de fábricas textiles sustentables, comunicamos a toda nuestra base de fábricas textiles cuáles son nuestras expectativas en relación con su desempeño social y ambiental, que son requisitos para hacer negocios con nosotros.																																																																																																																	
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de proveedores de marca de Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC</th> <th>% de auditorías realizadas por un evaluador externo (Better Work de la OIT-CFI y SLCP)</th> <th>% de proveedores más allá del Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>91</td> <td>34</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>81</td> <td>71</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>83</td> <td>68</td> <td>N/A</td> </tr> </tbody> </table>	Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC	% de auditorías realizadas por un evaluador externo (Better Work de la OIT-CFI y SLCP)	% de proveedores más allá del Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC	2019	91	34	N/A	2020	81	71	N/A	2021	83	68	N/A																																																																																																	
Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC	% de auditorías realizadas por un evaluador externo (Better Work de la OIT-CFI y SLCP)	% de proveedores más allá del Nivel 1 auditados de conformidad con el COVC																																																																																																																			
2019	91	34	N/A																																																																																																																			
2020	81	71	N/A																																																																																																																			
2021	83	68	N/A																																																																																																																			
Tasa de no conformidad prioritaria y tasa de medidas correctivas asociadas para las auditorías del código de conducta laboral de los proveedores		Cuantitativo	Tasa	CG-AA-430b.2	Utilizamos un sistema de código de colores para calificar el desempeño de cada instalación. Las instalaciones de alto desempeño con pocas violaciones, que no sean críticas, se califican con verde; las que presentan un desempeño promedio reciben una calificación de color amarillo; y las que deben resolver uno o más problemas grave tienen una calificación roja. A partir del año fiscal 2021, menos de 1 por ciento de las instalaciones recibieron calificaciones de color rojo durante las evaluaciones de conformidad con nuestro COVC. Para los problemas abiertos a partir del 1/2/2021, 84 por ciento de los planes de medidas correctivas se resolvieron antes del 1/2/2022.	Páginas Web sobre sustentabilidad: Evaluación y reparación																																																																																																																
					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1/2/2021</th> <th>1/5/2021 (3 meses)</th> <th></th> <th>1/8/2021 (6 meses)</th> <th></th> <th>1/2/2022 (1 año)</th> <th></th> </tr> <tr> <th>Pais de abastecimiento</th> <th># de problemas abiertos</th> <th># de problemas abiertos</th> <th>% de resolución</th> <th># de problemas abiertos</th> <th>% de resolución</th> <th># de problemas abiertos</th> <th>% de resolución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bangladesh</td> <td>231</td> <td>200</td> <td>13</td> <td>170</td> <td>26</td> <td>45</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>Camboya</td> <td>309</td> <td>177</td> <td>43</td> <td>127</td> <td>59</td> <td>40</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>China</td> <td>209</td> <td>103</td> <td>51</td> <td>44</td> <td>79</td> <td>13</td> <td>94</td> </tr> <tr> <td>Guatemala</td> <td>52</td> <td>0</td> <td>100</td> <td>0</td> <td>100</td> <td>0</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>India</td> <td>550</td> <td>509</td> <td>7</td> <td>383</td> <td>30</td> <td>113</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>Indonesia</td> <td>155</td> <td>87</td> <td>44</td> <td>72</td> <td>54</td> <td>50</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>Pakistán</td> <td>78</td> <td>78</td> <td>0</td> <td>62</td> <td>21</td> <td>6</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>Sri Lanka</td> <td>69</td> <td>68</td> <td>1</td> <td>59</td> <td>14</td> <td>10</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>Estados Unidos</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Vietnam</td> <td>694</td> <td>560</td> <td>19</td> <td>284</td> <td>59</td> <td>90</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td>133</td> <td>114</td> <td>14</td> <td>110</td> <td>17</td> <td>36</td> <td>83</td> </tr> <tr> <td>Suma total</td> <td>2480</td> <td>1896</td> <td>24</td> <td>1311</td> <td>47</td> <td>403</td> <td>84</td> </tr> </tbody> </table>		1/2/2021	1/5/2021 (3 meses)		1/8/2021 (6 meses)		1/2/2022 (1 año)		Pais de abastecimiento	# de problemas abiertos	# de problemas abiertos	% de resolución	# de problemas abiertos	% de resolución	# de problemas abiertos	% de resolución	Bangladesh	231	200	13	170	26	45	81	Camboya	309	177	43	127	59	40	87	China	209	103	51	44	79	13	94	Guatemala	52	0	100	0	100	0	100	India	550	509	7	383	30	113	79	Indonesia	155	87	44	72	54	50	68	Pakistán	78	78	0	62	21	6	92	Sri Lanka	69	68	1	59	14	10	86	Estados Unidos	0	0	-	0	-	0	-	Vietnam	694	560	19	284	59	90	87	Otro	133	114	14	110	17	36	83	Suma total	2480	1896	24	1311	47	403	84	
	1/2/2021	1/5/2021 (3 meses)		1/8/2021 (6 meses)		1/2/2022 (1 año)																																																																																																																
Pais de abastecimiento	# de problemas abiertos	# de problemas abiertos	% de resolución	# de problemas abiertos	% de resolución	# de problemas abiertos	% de resolución																																																																																																															
Bangladesh	231	200	13	170	26	45	81																																																																																																															
Camboya	309	177	43	127	59	40	87																																																																																																															
China	209	103	51	44	79	13	94																																																																																																															
Guatemala	52	0	100	0	100	0	100																																																																																																															
India	550	509	7	383	30	113	79																																																																																																															
Indonesia	155	87	44	72	54	50	68																																																																																																															
Pakistán	78	78	0	62	21	6	92																																																																																																															
Sri Lanka	69	68	1	59	14	10	86																																																																																																															
Estados Unidos	0	0	-	0	-	0	-																																																																																																															
Vietnam	694	560	19	284	59	90	87																																																																																																															
Otro	133	114	14	110	17	36	83																																																																																																															
Suma total	2480	1896	24	1311	47	403	84																																																																																																															

Tema	Métrica contable	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia																												
Condiciones laborales en la cadena de suministro (continuación)	Discusión sobre los mayores riesgos en materia (1) laboral y (2) medioambiental, de salud y seguridad en la cadena de suministro	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-430a.3	<p>1. Las prácticas laborales y las condiciones de trabajo de los proveedores externos que fabrican prendas para las marcas de Gap Inc. pueden afectar la reputación, la continuidad del negocio y los costos operativos de nuestras marcas y de la empresa en general. La mayoría de los trabajadores en nuestra cadena de suministro son mujeres, por lo que, además de las prácticas laborales, prestamos especial atención a empoderar a las mujeres para crear un impacto duradero.</p> <p>2. El exceso de horas extra, la seguridad estructural y contra incendios, y la violencia de género son problemas de alto riesgo en la cadena de suministro que podemos abordar gracias a que tenemos programas específicos para ello. El impacto de estos riesgos para los derechos humanos puede ser grave, además de que estos problemas también pueden presentar un riesgo operativo para nuestra cadena de suministro y un riesgo para la reputación de nuestra cartera de marcas.</p>	Páginas Web sobre sustentabilidad: Políticas y enfoques de derechos humanos																												
Abastecimiento de materias primas	Conversación sobre los riesgos ambientales y sociales asociados con el abastecimiento de materias primas prioritarias	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-440a.1	<p>Gap Inc. utiliza herramientas de la industria, tales como el Índice de sustentabilidad de los materiales de Higg (MSI) y la Matriz de fibras preferidas de Textile Exchange. Nuestra estrategia integral de fibras preferidas utiliza datos de la evaluación del ciclo de vida (LCA, sigla en inglés) sobre indicadores que incluyen el potencial de calentamiento global, el uso de agua y la eutrofización, así como evaluaciones de biodiversidad, potencial de circularidad, química, cambio de uso de suelo y condiciones sociales en la producción. Enfocamos nuestra estrategia de materias primas en las mejores fibras que representan aproximadamente 97 por ciento de nuestro consumo de fibra: algodón, poliéster, nailon y fibras celulósicas fabricadas.</p> <p>Las fábricas textiles y las lavanderías usan una gran cantidad de agua para teñir y terminar las telas, lo que puede causar problemas tanto con la calidad como con la cantidad, mismos que también afectan a los trabajadores y a sus comunidades. India enfrenta un alto nivel de estrés hídrico en algunas de nuestras fábricas textiles preferidas, que afecta a las personas que trabajan allí. Además, la mayoría de nuestros productos incluye algo de algodón y su producción afecta tanto al medio ambiente como a las personas. El cultivo y el procesamiento de algodón generalmente requiere grandes cantidades de agua y productos químicos, y con frecuencia se lleva a cabo en regiones que enfrentan riesgos relacionados con el agua y el clima.</p> <p>Los cambios en el acceso al agua y los eventos relacionados con el agua, como sequías o inundaciones, podrían afectar el costo del algodón, que se utiliza en la mayoría de los productos de Gap Inc., y otras materias primas. El equipo de Cadena de suministro y abastecimiento de Gap Inc. monitorea y responde a los riesgos de las materias primas clave utilizando un modelo multifactorial que incluye los precios del algodón. El trabajo del equipo para desarrollar y mantener una base diversa de proveedores en varios países reduce el riesgo de manera continua.</p> <p>Para obtener más información sobre cómo evaluamos el agua y otros riesgos ambientales en países de abastecimiento clave, consulte nuestra respuesta a la divulgación de CDP sobre el agua (W3.3b).</p>	Páginas Web sobre sustentabilidad: Materias primas y productos Informe sobre ESG: Abastecimiento de materiales sustentables p. 42 Divulgación de CDP sobre la seguridad del agua 2021 (W3.3b)																												
	Porcentaje de materias primas certificadas por terceros según una norma de sustentabilidad ambiental o social, por norma	Cuantitativo	Porcentaje (%) en peso	CG-AA-440a.2	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Fibras naturales</td> <td>Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*</td> <td>60</td> <td>54</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de lana: lana reciclada</td> <td>16</td> <td>11</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Sintéticos</td> <td>Porcentaje de nailon: nailon reciclado</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Celulósicos fabricados</td> <td>Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>			2019	2020	2021	Fibras naturales	Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*	60	54	79	Porcentaje de lana: lana reciclada	16	11	14	Sintéticos	Porcentaje de nailon: nailon reciclado	7	10	10	Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado	1	6	10	Celulósicos fabricados	Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing	8	9	13	Informe sobre ESG: Abastecimiento de materiales sustentables p. 42
		2019	2020	2021																														
Fibras naturales	Porcentaje de algodón: algodón más sostenible*	60	54	79																														
	Porcentaje de lana: lana reciclada	16	11	14																														
Sintéticos	Porcentaje de nailon: nailon reciclado	7	10	10																														
	Porcentaje de poliéster: poliéster reciclado	1	6	10																														
Celulósicos fabricados	Porcentaje de celulósicos: viscosa más sustentable, modal, lyocell, TENCEL™, lenzing	8	9	13																														

*Definido como: mejor algodón (antes BCI), algodón verificado cultivado en Estados Unidos (USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

Tema	Métrica contable	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia																
Métrica de actividad	Número de (1) proveedores de Nivel 1 y (2) proveedores más allá del Nivel 1	Cuantitativo	Número	CG-AA-000.A	<p>Al 29 de enero de 2022, nos abastecemos de 705 instalaciones de proveedores de ropa de marca de Nivel 1, definidas como instalaciones de corte y confección con relación directa y sus instalaciones de bordado, lavandería y serigrafía asociadas. Hemos trazado un mapa de 231 fábricas textiles (Nivel 2) que representan alrededor de 65 por ciento de nuestro negocio.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th># de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1</th> <th># de instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)</th> <th>% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>737</td> <td>191</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>659</td> <td>168</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>705</td> <td>231</td> <td>65</td> </tr> </tbody> </table>	Año	# de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1	# de instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)	% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)	2019	737	191	75	2020	659	168	66	2021	705	231	65	Informe sobre ESG: Derechos humanos y diálogo social p. 19
Año	# de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1	# de instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)	% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)																			
2019	737	191	75																			
2020	659	168	66																			
2021	705	231	65																			

Tema	Métrica de actividad	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia
Comercio electrónico						
Seguridad de datos	Descripción del enfoque para identificar y abordar los riesgos de seguridad de los datos	Discusión y análisis	N/A	CG-EC-230a.1	<p>Hacemos todo lo que está en nuestras manos para brindarles a nuestros clientes una experiencia de compras cómoda y segura. Hemos establecido una gran variedad de medidas de seguridad técnicas y organizacionales para proteger los datos personales que recopilamos sobre nuestros clientes.</p> <p>El Comité de Auditoría y Finanzas del Consejo Directivo supervisa los programas de privacidad y ciberseguridad de la información e informa periódicamente al Consejo sobre las inquietudes importantes. Para responder a la amenaza de violaciones a la seguridad y ciberataques, la empresa mantiene un programa diseñado para proteger y preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad continua de toda la información que pertenece o se encuentra bajo el cuidado de la empresa. Este programa también incluye un plan de respuesta a incidentes cibernéticos que proporciona controles y procedimientos para reportar de manera oportuna y precisa cualquier incidente importante de ciberseguridad.</p> <p>Para obtener más información, consulte el Código de buena conducta de Gap Inc.</p>	Páginas Web sobre sustentabilidad: Política de privacidad Declaración de representación 2021
Reclutamiento, inclusión y desempeño de los empleados	Compromiso e involucramiento de los empleados como porcentaje	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-EC-330a.1	<p>Más de 2,000 respondientes a la encuesta Pulso del corporativo [HQ Pulse] y más de 23,000 respondientes a la encuesta Pulso de las tiendas [Store Pulse]; puntuación promedio de 95 por ciento para la respuesta "Me siento orgulloso de trabajar aquí" y 89 por ciento para "Tengo la intención de quedarme en el futuro previsible" de los respondientes a la encuesta Pulso.</p> <p>Se obtuvo una muestra representativa de ambos grupos. Esta es una encuesta de Gap Inc., realizada internamente.</p> <p>Las respuestas a menudo se califican en una escala tipo Likert de 1 a 5 (completamente en desacuerdo -> completamente de acuerdo). A continuación se indican algunos ejemplos de las preguntas que se hacen en la encuesta Pulso:</p> <p>En una escala del 1 al 5, ¿qué tanto estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Me siento orgulloso de trabajar aquí - Creo que la empresa opera con integridad - Mi gerente solicita y valora mi opinión <p>¿Qué importancia tiene para ti lo siguiente y qué tan bien actúa Gap Inc. en este sentido?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puedo tener flexibilidad en mi horario de trabajo - Trabajo para una empresa con una sólida reputación y propósito - Mi empresa da empleo a líderes inspiradores y eficaces 	Informe sobre ESG: Desarrollo de talento p. 29

Tema	Métrica de actividad	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia						
Empaquetado y distribución de productos	Huella total de gases de efecto invernadero (GEI) de los envíos de productos	Cuantitativo	Toneladas métricas (t) de CO ₂ -e	CG-EC-410a.1	Transporte y distribución aguas arriba:	Divulgación de CDP sobre el clima 2021 (C6.5)						
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>527,081</td> <td>Disponible más adelante en 2022</td> <td>Disponible en 2023</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	527,081	Disponible más adelante en 2022	Disponible en 2023
					2019		2020	2021				
527,081	Disponible más adelante en 2022	Disponible en 2023										
Emisiones calculadas utilizando la información primaria de toneladas métricas/km a nivel de transporte de los sistemas internos de Gap, multiplicada por los factores de emisión del transporte de productos del Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales del Reino Unido. Esto representa las emisiones de nuestros proveedores a nuestros centros de distribución.												
					Transporte y distribución aguas abajo:							
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>39,413</td> <td>130,604</td> <td>Disponible más adelante en 2022</td> </tr> </tbody> </table>	2019	2020	2021	39,413	130,604	Disponible más adelante en 2022	
2019	2020	2021										
39,413	130,604	Disponible más adelante en 2022										
					Emisiones calculadas utilizando la información primaria de toneladas métricas/km a nivel de transporte de los sistemas internos de Gap, multiplicada por los factores de emisión del transporte de productos del Departamento de Medio Ambiente, Alimentación y Asuntos Rurales del Reino Unido. En 2020, también comenzamos a recibir información adicional sobre emisiones de UPS, que representa las emisiones de los envíos en línea de los centros de distribución a los clientes o de los métodos de envío desde la tienda. SGS verifica los datos de UPS.							
	Discusión sobre estrategias para reducir el impacto ambiental de la entrega de productos.	Discusión y análisis	N/A	CG-EC-410a.2	<p>Gap Inc. firmó Promesa corporativa sobre envíos por el Ártico, que se creó en colaboración con Ocean Conservancy, que implica un compromiso de nunca enviar intencionalmente buques que atraviesen el frágil ecosistema del Ártico.</p> <p>Gap Inc. también es miembro de la Alianza de Transporte SmartWay [SmartWay Transport Partnership] de la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA, sigla en inglés), una iniciativa que empodera a las empresas para trasladar mercancías de la manera más limpia y con mayor eficiencia energética posible para proteger la salud pública y reducir las emisiones. La EPA le otorgó a Gap Inc. el Premio a la excelencia a un socio transportista de SmartWay [SmartWay Freight Partner Excellence Award] 2020.</p>	Informe sobre ESG: Gestión del clima p. 27						
Métricas de actividad	Medida de la actividad del usuario definida por la entidad	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.A	Total de pedidos en línea a nivel mundial (excluyendo franquicias)							
					AF 2019	55,872,090						
					AF 2020	86,261,667						
					AF 2021	83,997,807						
					Estos datos incluyen los pedidos realizados en tiendas de Estados Unidos (Web y aplicación), tiendas de fábrica de Estados Unidos, Canadá, Japón, la Unión Europea y el Reino Unido. No incluye franquicias, cancelaciones ni devoluciones.							
	Número de envíos	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.C	Total de paquetes							
					AF 2019	77,625,502						
					AF 2020	145,512,653						
					AF 2021	124,463,015						
					Estos datos incluyen paquetes transportados en EE. UU., Canadá, la U.E. y Japón.							

Tema	Métrica de actividad	Categoría	Unidad de medida	Código	Datos	Referencia												
Minoristas y distribuidores multilínea y especializados																		
Abastecimiento, embalaje y marketing de productos	Discusión de estrategias para reducir el impacto ambiental de los empaques	Discusión y análisis	N/A	CG-MR-410a.3	<p>En 2021, Gap Inc. se unió a un grupo de trabajo multimarca iniciado por The Fashion Pact de la moda para investigar y desarrollar alternativas de papel a las bolsas de polietileno.</p> <p>Después de comenzar a utilizar los nuevos empaques de polietileno con 50 % de contenido reciclado (frente a 35 % en 2020), el equipo decidió encargar una evaluación del ciclo de vida para analizar el impacto y el rendimiento de tres alternativas a nuestro empaque para envíos por correo actual: el papel, el de base biológica y el reutilizable. Esto garantizará una estrategia respaldada por datos en el futuro.</p>	<p>Informe sobre ESG: Circularidad y desperdicio p. 44</p> <p>Páginas Web sobre sostenibilidad: Circularidad y desperdicio</p>												
Métricas de actividad	Número de: (1) tiendas minoristas y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Número	CG-MR-000.A	<p>Los datos hacen referencia a las cifras de fin de año</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tiendas minoristas</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tiendas operadas por la empresa</td> <td>3,345</td> <td>3,100</td> <td>2,835</td> </tr> <tr> <td>Franquicias</td> <td>574</td> <td>615</td> <td>564</td> </tr> </tbody> </table>	Tiendas minoristas	2019	2020	2021	Tiendas operadas por la empresa	3,345	3,100	2,835	Franquicias	574	615	564	10-K del AF21 p. 30
Tiendas minoristas	2019	2020	2021															
Tiendas operadas por la empresa	3,345	3,100	2,835															
Franquicias	574	615	564															
	Área total de: (1) espacio comercial y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Metros cuadrados (m ²)	CG-MR-000.B	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Espacio comercial (pies cuadrados)</td> <td>37 millones</td> <td>34.6 millones</td> <td>33.3 millones</td> </tr> <tr> <td>Espacio comercial (metros cuadrados)</td> <td>3.4 millones</td> <td>3.2 millones</td> <td>3.1 millones</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	Espacio comercial (pies cuadrados)	37 millones	34.6 millones	33.3 millones	Espacio comercial (metros cuadrados)	3.4 millones	3.2 millones	3.1 millones	<p>10-K del AF21 p. 30</p> <p>10-K del AF20 p. 30</p>
	2019	2020	2021															
Espacio comercial (pies cuadrados)	37 millones	34.6 millones	33.3 millones															
Espacio comercial (metros cuadrados)	3.4 millones	3.2 millones	3.1 millones															

ÍNDICE DEL GRUPO DE TAREAS SOBRE DIVULGACIONES FINANCIERAS RELACIONADAS CON EL CLIMA (TCFD)

La inclusión de la información contenida en esta divulgación no debe entenderse como una descripción de la materialidad o el impacto financiero de dicha información para los inversionistas de Gap Inc. Para consultar una discusión sobre los riesgos críticos para los inversionistas de Gap Inc., por favor revise nuestro **Informe anual sobre el formulario 10-K** para el año que terminó el 29 de enero de 2022, que se presentó ante la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos (SEC), así como los documentos presentados posteriormente ante la SEC. Dada la incertidumbre inherente a la predicción y el modelamiento las condiciones futuras, debe tenerse cuidado al interpretar la información que se proporciona a continuación. Además, los controles, procesos, prácticas e infraestructuras descritas en este informe no tienen como finalidad constituir ninguna declaración, garantía u otro tipo de aseveración de que dichos controles, procesos, prácticas e infraestructuras darán como resultado ningún desenlace o resultado específico.

Métricas de TCFD	Respuesta de la empresa
GOBERNANZA	
a) Describe la supervisión del consejo de los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima.	Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C1.1, C1.1a, C1.1b, C1.2, C1.2a) Informe sobre ESG: Gobernanza > Gestión de riesgos (p. 48)
b) Describe el rol de la dirección en la evaluación y la gestión de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C1.2, C1.2a, C2.2) Informe sobre ESG: Gobernanza > Estructura de supervisión (p. 47) > Enfoque de dirección
ESTRATEGIA	
a) Describe los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que la empresa ha identificado a corto, a mediano y a largo plazo.	Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4a) > Materialidad > Prácticas comerciales responsables
b) Describe el impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la empresa.	Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.2, C3.2b, C3.3, C3.4)
c) Describe la resiliencia de la estrategia de la empresa, tomando en consideración diferentes escenarios relacionados con el clima, incluyendo un escenario de 2°C o menos.	Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C2, C3.2b, C3.3) Gap Inc. planea realizar un análisis de escenarios relacionados con el clima en 2022.

Métricas de TCFD

Respuesta de la empresa

GESTIÓN DE RIESGOS

a) Describe los procesos de la empresa para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C2.1, C2.2, C2.2a)

› **Prácticas comerciales responsables**

b) Describe los procesos de la empresa para gestionar los riesgos relacionados con el clima.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C2.1, C2.2, C2.3a, C12.1a, C12.1b)

› **Prácticas comerciales responsables**

› **Materialidad**

c) Describe cómo los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima se integran en la gestión de riesgos general de la empresa.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C1.1b, C2.2, C2.3a)

› **Prácticas comerciales responsables**

MÉTRICAS

a) Divulga las métricas que utiliza la empresa para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima en línea con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C1.3a, C2.3a, C2.4a, C4.1a, C4.2a, C4.3b, C5, C6, C7, C8, C11)

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (W8.1a, W8.1b)

b) Divulga las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1, Alcance 2 y, si corresponde, Alcance 3, así como los riesgos relacionados.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C4.1a, C5.1, C5.2, C6.1, C6.2, C6.3, C6.5, C.7)

c) Describe los objetivos que la empresa utiliza para gestionar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima y el desempeño con respecto a los objetivos.

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a)

Divulgación de CDP sobre el cambio climático 2021: (W8.1a, W8.1b)

Informe sobre ESG: Enriquecer a las comunidades > Gestión del clima (p. 39)

INFORME SOBRE ESG 2021

**INCLUSIVOS POR
DECISIÓN PROPIA**



Gap Inc.