

Gap Inc.

2021 年环境、社会及公司治理报告

平等包容，
用心打造



目录



宏伟蓝图

关于 Gap 集团	3
我们对环境、社会及公司治理 (ESG) 的承诺, 首席执行官致辞	4
2021 年亮点	5
我们的方法 – ESG 副总裁 Judy Adler	6
以目标为导向的品牌	7
Old Navy	8
Gap	9
Banana Republic	10
Athleta	11
目标与进展	12

赋权女性

Gap 集团 P.A.C.E. 计划	14
人权与社会对话	
共抗疫情, 保证供应链顺利运转	

创造机会

This Way ONward	16
人才发展	19
平等与包容	24
员工与社区影响	

回馈社区

水资源管理	27
女性与用水	29
资源效率与制造	31
化学品管理	32
气候管理	
原材料和产品	
循环利用与废弃物处理	

企业治理

ESG 监督	35	47
负责任的商业实践	36	49
利益相关者参与	37	50
产品生命周期	38	51
ESG 附录和前瞻性陈述	39	52
全球报告倡议组织 (GRI) 索引	42	53
可持续发展会计准则委员会 (SASB) 索引	44	64
气候相关财务披露工作组 (TCFD) 索引		72

宏伟蓝图

关于 GAP 集团

Gap 集团于 1969 年在旧金山创立，旗下拥有一系列以目标为导向的生活方式品牌，其中 Old Navy、Gap、Banana Republic 和 Athleta 出售男女士及儿童服装、配饰、家居用品和个人护理用品。



我们的 Athleta 品牌是一家经过认证的共益企业 (B Corp)，并已修改法律章程修改以成为特拉华州认证的公益企业，进一步彰显品牌以人为本、关爱地球的理念。

截至 2021 财年结束，为我们提供自有品牌和非自有品牌商品的供应商大约有 250 家，他们在大约 25 个国家/地区拥有设施。截至 2022 年 1 月 29 日，我们拥有约 97,000 名员工。

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

了解详情
[> 年度记录](#)

关于本报告

本报告介绍了 Gap 集团 2021 财年的全球运营情况。2021 财年截止于 2022 年 1 月 29 日，除非另有说明。请访问我们的网站，查看往年的可持续发展报告，包括 2020 财年的报告。本报告主要关注核心项目的发展和行动、2021 财年企业和品牌目标的进展、2021 和 2022 年活动的准备，以及对相关趋势和潜在业务影响的分析。报告详细阐述了多个项目的目标、运作和管理方法，可通过每个部分的链接查看这些信息。

在本报告中，我们将可持续发展确定为优先重点，指导我们以负责任的方式运营，确保社会和地球未来的健康。在本报告中，ESG (环境、社会及公司治理) 用于指代 Gap 集团的核心团队，该团队负责处理影响公司业绩的 ESG 问题并提供相关支持。

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

本报告中包含的信息是基于 Gap 集团 2022 年 1 月 29 日 (除非另有说明) 之前获得的有效信息，完全遵循诚信原则。本报告披露的范围不包括 Gap Home 系列。鉴于预测和模拟未来情况所固有的不确定性，在解释本报告中提供的信息时应谨慎行事。此外，本报告中描述的控制措施、流程、实践和基础设施，不构成对于能够实现任何具体成果、结果或既定目标的声明、担保或其他保证。本报告中未佩戴口罩的人群照片或拍摄于疫情发生之前，或在拍摄时遵循了 CDC 的相关指导和建议。如果对 Gap 集团的可持续发展工作或本报告的内容有疑问，请发送电子邮件至 sustainability@gap.com 联系我们。

我们对环境、社会及公司治理 (ESG) 的承诺

“作为一家影响全世界数百万人的全球性公司，Gap 集团有责任也有机会推动积极变革，为我们的利益相关者创造价值。我们与合作伙伴携手，践行‘平等包容，用心打造’的原则，共同创造更可持续的企业和更公平的行业。”

“我们在赋权女性、创造机会和回馈社区这三个重点领域有着明确的长远目标，本报告公布了我们在这些方面的进展。我们的合作伙伴关系，包括跨行业合作、与政府及《联合国全球契约》的其他签署方的合作，进一步扩大了我们的影响力。今年的工作取得了重大进展：100 万女性完成了我们的标志性技能培训计划——P.A.C.E.；我们与 USAID（美国国际开发署）合作建立‘女性与用水’联盟（Women + Water Alliance），帮助 150 万人改善了清洁水源和卫生设施的使用条件；并且，在稳健的 ESG 框架指导下，我们设定了符合科学依据的未来气候目标。”

“我们知道，未来还有更多工作要做，我们将坚持在发展业务的同时，保护地球环境并支持社区的良性发展，



为子孙后代谋福利。对于企业来说，现在是最重要的时刻。这是顾客和社区对我们的期望，也是我们作为一家以价值为导向、有能力塑造人们生活方式的公司，对自身的要求。”

Sonia Syngal
首席执行官

“对于企业来说，现在是最重要的时刻。”



“我们致力于创造顾客喜爱的产品，同时坚持做正确的事，回馈顾客、社区和我们共同的家园。在 Gap 创始人 Doris 和 Donald Fisher 夫妇对成功的设想中，有一个关键环节就是创造更多机会，服务于我们的业务所覆盖的世界各地人群和社区。今天，我们为促进可持续发展付出了更多努力，包括设定了大胆的目标，制定了新计划并且携手相关各方，推动我们的行业朝更好的方向发展。”

“我们的每个品牌部门全力投入，本着‘平等包容，用心打造’的原则，共同实现我们的目标。而且，现在每个品牌部门都设立了可持续发展执行指导委员会。我们知道，这些努力仍然不够，我们将继续推动创新和跨行业协作，并携手专家组织和社区，兑现我们的可持续发展承诺，做出我们应有的贡献。”

Sally Gilligan
首席增长转型官

“当前，为了打造更可持续的企业，我们付出了比以往更多的努力…”

2021 年亮点



赋权女性

100 万+

自 2007 年以来，已有一百多万女性参与 P.A.C.E. 计划，距离我们 2022 年的目标已经不远。

68%

的采购分配给了获得绿色评级* 的设施，这个比例有望在 2025 年达到 80%。

90%

的工厂完成了对中高层管理人员的性别意识培训。

75%

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

* 获得绿色评级代表很少违规且没有重大违规的高绩效设施。请查阅第 20 页了解更多信息。



创造机会

10,600+

名青年自 2007 年以来被 This Way ONward 聘用，2025 年的目标是 20,000 人。通过 This Way ONward 聘用的员工占 Old Navy 门店初级员工的 3%，有望在 2025 年达到 5% 的目标。

我们首次发布了
平等与包容

报告，请点击此处查看详细内容。

支持机会招聘

2021 年，我们与“难民帐篷合作组织” (Tent Partnership for Refugees)、 “第二次机会商业联盟” (Second Chance Business Coalition) 和 STAR 计划 (Skilled Through Alternative Routes, 中文意为“借助其他途径获得技能”) 开展了合作。



回馈社区

A 级

是我们已获得的 CDP 气候和水资源评级。

150 万+

人自 2017 年以来通过我们的“女性与用水”联盟改善了用水条件，我们的目标是帮助 200 万人。

79%

的棉花来自更可持续的来源。

92%

的 PFC 面料成功转化或停用，有望在 2023 年全部转化或停用。

10%

的聚酯纤维来自再生资源。

我们的方法



JUDY ADLER, ESG 副总裁

在 Gap 集团，ESG 团队的愿景是成为推动行业前进的力量，和业界一起为我们的企业、全球社区、人类和地球建设一个更可持续的未来。

为此，我们利用我们的业务规模和品牌实力来赋权女性、创造机会和回馈社区。我们将我们的工作视为一面镜子，借此展望并打造一个欣欣向荣的企业和更美好的世界。

在 Gap 集团，我们以价值观为导向，并从整体上思考环境和社会责任与我们的业务和世界的联系，尤其是与弱势群体人们生活的联系。

这种交叉思维指引着我们在三个重点领域的工作方法：

1. 我们致力于赋权女性，通过个人进步与职业发展（P.A.C.E.）计划为女性提供支持，帮助她们充分发挥自身潜力，并且改变阻碍她们在职场和社区发展的权力结构。自 2007 年以来，该计划已惠及 100 多万女性，为我们供应链社区内外的人们提供支持，这些人由于性别歧视、缺乏教育和医疗机会以及气候变化和水危机的影响日益恶化而面临更大的风险。通过携手解决这些问题，我们可以在所有这些方面取得显著的进步。
2. 我们致力于创造机会，建立平等与包容团队，培养包容性文化，并利用我们的业务规模创造可持续经济，惠及所有人。我们通过 Old Navy 的 This Way ONward 计划，为弱势群体的年轻人提供宝贵的第一份工作经验。与此同时，我们也在运用整个 Gap 集团所学习到的知识和经验来帮助消除就业方面的系统性障碍。

3. 我们致力于回馈社区，在受气候变化和水危机等环境问题严重影响的地区创造“净正向影响”。我们 2050 年的最终环境目标是保护世界的自然资源，为子孙后代谋福祉。我们开展了多项计划，例如 USAID 与 Gap 集团合作建立的“女性与用水”联盟，将赋权女性与提高水韧性的目标结合在一起，为印度一个用水压力和贫困问题突出的地区解决了难题。在我们的合作伙伴 CARE、Water.org、WaterAid 和可持续社区研究所（Institute for Sustainable Communities）的支持下，该计划已经帮助中央邦和马哈拉施特拉邦的 150 万人改善了清洁水和卫生设施的使用条件。

我们的品牌也走在前列：Banana Republic 与 Charles Harbison 合作推出了更可持续的服装产品线，以表达对黑人女性的支持；Athleta 大力投资于可再生电力，现已抵消了其所有北美零售店的用电量；Old Navy 携手非盈利组织 15 Percent Pledge，致力于为不同的群体争取权利；Gap 推出更具可持续性的产品系列 — Generation Good。

通过提升可持续性在我们业务中的作用，我们可以加深我们对人类、社区和地球的积极影响。

Judy Adler



以目标为导向的品牌

我们的品牌致力于为人类和地球带去持久的积极影响。而我们的方法立足于我们在赋权女性、为人们创造职业发展的机会，以及负责任的环境管理方面的深厚底蕴。我们的每个品牌在赋权女性、创造机会和回馈社区这几个领域都走在业界前列。



Old Navy 是一个全球性的服饰品牌，让当下流行的美国风必备款走进千家万户。Old Navy 创立于 1994 年，通过新潮、有趣、实惠、优质的产品支持时尚和服务的多元共享、触手可及。Old Navy 的使命是构想更美好的未来，为子孙后代谋福。



380 万美元

总计为想象使命基金筹集和捐赠 380 万美元，用于支持 This Way ONward 计划



96%

的 Old Navy 牛仔品类采用了节水技术

IMAGINE

2021 年，Old Navy 启动了“想象使命基金”（Imagine Mission Fund），以支持品牌创造价值。该基金包括 Old Navy 和顾客的捐款、Navyist 奖励积分捐赠以及顾客在结账时的捐款。

赋权女性

更具包容性的未来

Old Navy 与 Gap 集团一起，致力于推动变革，为员工、品牌和社区谋福祉。2021 年，Old Navy 推出了 BODEQUALITY 计划，重新定义尺寸包容性。Old Navy 现在提供各种尺码的女装款式，没有价格差异。Old Navy 是第一家针对所有女装款式按平价提供 0-30 和 XS-4X 尺码的价值零售商。我们重新设计了制版流程和尺码标准，为品牌打造最民主、最舒适、最一致的码段和版型。

创造机会

更光明的未来

This Way ONward 专注培养下一代领导者的技能和信心，帮助他们实现职业生涯的成功。Old Navy 计划在 2025 年之前为弱势群体年轻人提供 20,000 个工作机会，目前这个目标已经完成一半，有 10,600 多名毕业生受益。过去一年，Old Navy 向想象使命基金¹捐赠了 130 万美元，用于支持 This Way ONward 计划。

回馈社区

更绿色的未来

水资源

截至 2021 年底，Old Navy 的牛仔品类中有 96% 采用了节水技术，自 2019 年以来节水量超过 20 亿升。

纺织品

Old Navy 计划在 2022 年完成可持续采购所有棉花的目标，并承诺在牛仔品类中增加再生棉的使用。此外，该品牌还打算 2025 年前将 60% 的传统聚酯纤维转为再生聚酯。

塑料

Old Navy 正在努力减少其整个供应链的塑料废弃物，计划 2023 年在美国和加拿大的门店实现塑料购物袋零使用。

更多信息

> [Old Navy Imagine](#)

1. 想象使命基金是 T. Rowe Price 慈善捐助计划的捐助者建议基金（DAF）。DAF 是一个捐赠工具：由符合第 501 (c) (3) 节规定的机构（即赞助机构）维护和运作的单独标识的基金或账户。



Gap 认为应该向善而行，保护人类和地球。Gap 的宗旨是推动可持续的改变，回馈社区，为当代人和子孙后代造福。从用水到水洗，从纤维到工厂，Gap 以负责任的态度、尊重和保护环境的理念打造顾客喜爱的服装。

可持续发展是一段尚未完成的旅程。Gap 的承诺是引领行动，而不是顺应行动。节省资源，而不是浪费资源。

GAP 的新目标

100%

到 2030 年，全部使用可再生棉、有机棉、转化棉或可回收棉

100%

到 2030 年，全部使用再生聚酯；2025 年达到 50%

100%

到 2025 年，全部使用 Washwell 牛仔²和梭织下装



“我的梦想和目标是那些无法获得清洁水的人提供干净的水。”

Pramila Ahoriya 是一名大学生，也是印度 Karajwani 村的一位农民，村里的女性平均每天要花 1.5 小时来取水供一家人使用。

赋权女性

Empower@Work

2021 年，Gap 承诺其成品工厂将在 2025 年前全部参与 Empower@Work。Empower@Work (详见第 18 页) 专注于建立和部署可持续、系统性、可扩展的计划，以促进全球供应链中的性别平等，提升妇女及其家庭的生活品质，从而为子孙后代谋福。

用水是一项人权

通过 USAID 与 Gap 集团合作建立的“女性与用水”联盟 (详见第 36 页)，Gap 品牌携手印度的非营利合作伙伴，帮助像 Pramila 这样的农民及其所在社区改善清洁水源和卫生设施的使用条件，并在与我们的供应链相关的地方支持建立长期的水韧性。

回馈社区

Washwell™

与传统水洗工艺相比，Gap 的 Washwell™ 环保水洗工艺项目可以将用水量减少至少 20%。自 2016 年以来，该品牌已节省约 5 亿升水。

更优质的材料

2021 年，Gap 开始为农户提供培训并做出采购承诺，支持他们在三年之内过渡到经认证的有机农业种植，逐步淘汰传统农业实践，避免使用有害的合成农药和化肥。

Gap 参加了可持续纺织促进会 (Textile Exchange) 的 2025 年“再生聚酯挑战” (Recycled Polyester Challenge) 项目，和其他服装品牌一起承诺在 2025 年前将再生聚酯纤维的使用比例提高到 45%。Gap 设定了更高的目标，计划在 2025 年前将这个比例提高到 50%。

循环利用

2021 年，Gap 继续参与艾伦·麦克阿瑟基金会的“牛仔裤再造” (Jeans Redesign) 挑战，潜心设计经久耐用、更具可持续性并且可以重复利用和回收的牛仔。为了尽可能延长产品的使用周期，Gap 与二手电商平台 thredUP[®] 和 Give Back Box 进行了合作。顾客可以将较新的二手衣物、鞋子和配饰打包捐赠，可免付邮寄费用，更方便将产品回收利用。

更多信息

> Gap for Good

2021 年目标

◆ 已实现

100%

Washwell™ 牛仔²

100%

使用更可持续的棉花

2. 到 2021 年，使用该工艺的合格牛仔达到 100% (占所有牛仔的 86%)。



Banana Republic 承诺做出更好的产品决策。进一步了解品牌在升级改造和保护环境方面所做的努力, 以及品牌推出的可持续款产品、建设美好世界的倡议和“**One Garment At A Time**”(一次一件衣服)计划。

回馈社区

我们的创始人走遍世界各地, 对回收的服装进行升级改造, 修补、制作成自己的衣服, 使之变得更加时尚。这种冒险精神和对可持续发展的独特愿景今天仍在继续。

循环经济

Banana Republic 致力于使用更可持续的棉花和聚酯纤维, 并且在设计产品时始终考虑可回收性。为实现此目标, 该品牌参与了艾伦·麦克阿瑟基金会的“牛仔裤再造”项目, 重新设想有机棉牛仔。该品牌还启动了 BR Vintage 复古产品线, 其中包括两个系列, 共 200 多件精挑细选的单品。这个精选产品线每季都将推出第三方合作伙伴供应商设计的全新款式。

原材料

Banana Republic 参与了“负责羊毛标准”(The Responsible Wool Standard) 计划, 在生产羊毛产品时注重保护绵羊及其放牧地。该品牌还致力于在全球支持负责的皮革加工方法, 并且加入了皮革工作协会(Leather Working Group)。Banana Republic 已签约成为“优质羊绒标准”(Good Cashmere Standard) 的成员, 此标准旨在改善绒山羊的福利、农户和农业社区的生活以及他们生活的环境。



3400 万

自 2020 年起,
已节省大约
3400 万升水

水资源

Banana Republic 实施了 Washwell™ 项目, 自 2020 年以来, 此项目帮助品牌节省了大约 3400 万升水。该品牌还有意识地采用了特殊的染色技术和水洗方法, 通过使用生物软化剂和泡沫染料, 确保水道更加清洁并减少用水量。

合作伙伴

Banana Republic 不断寻找和考察有助于支持其关键可持续发展主题的协会组织。

当前的例子包括:

转化中的棉花农场: 该品牌承诺长期从印度中央邦地区阿里拉杰普尔、昆达普拉和乌代加托(Udaigato) 的约 1,500 个合作农户处采购转化棉和有机棉。Banana Republic 与 Arvind 有限公司一起, 为社会进步行动组织(ASA) 的工作提供资助。ASA 是一个非政府组织(NGO), 为农户提供转向有机实践的培训。

世界自然基金会(WWF): 2021 年, Banana Republic 选择 WWF 作为 Gap 集团 **Do Good** 忠诚奖励会员计划的指定慈善合作伙伴, 帮助为人类和地球建设更美好的未来。

thredUP®: Banana Republic 与这家近新二手服装和配饰的独立经销商合作。顾客可以将不需要的衣物带到门店, 在 thredUP® 的平台上转售。这样做可以延长旧衣服的使用寿命, 提供了一种简单的方法来减轻环境影响。

Paravel: Banana Republic 首次与这家行李用品品牌合作推出限量版系列, 产品的制作采用了更可持续的做法和材料。

Banana Republic 立足于其升级改造的传统, 借助可持续伙伴关系、倡议和实践不断进步。

了解详情

[> Banana Republic](#)



作为一家经过认证的共益企业，Athleta 致力于将商业作为一种向善的力量来实现其使命：激发所有女性的无限潜能。Athleta 奉行包容和支持女性的核心价值观，寻求改善女性福利和增强环境影响。

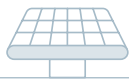
110万

自2020年启动合作以来，通过thredUP®收集了110万件服装



100%

2021年Athleta的北美零售店用电量全部被可再生能源抵消



30,000

女性自2020年以来受益于“女性力量”基金的79笔捐助



赋权女性

“女性力量”基金

我们通过“女性力量”基金（Power of She Fund），与女子体育基金会（Women's Sports Foundation）开展合作，在2021年额外提供了66笔捐助，影响了43个机构和25,000多名女性。自该基金2020年成立以来，我们已提供79笔捐助，影响了超过56个机构和30,000多名女性，涉及的领域包括促进多代运动和联系、推动改善福利资源的分配，以及支持运动员儿童保育费用。

Gap集团P.A.C.E.计划计划

2021年，Athleta 承诺在2025年前将P.A.C.E.和Empower@Work引入其所有工厂（更多信息请参见第18页）。

创造机会

公平贸易认证（Fair Trade Certified™）

Athleta 宣布在越南增加两个新的公平贸易工厂，使总数达到四个（另外两个在斯里兰卡）。自2016年以来，该品牌已为社区发展贡献了130万美元（2021年为371,000美元），影响了6,200名女性。

Amplify Artist 系列

Athleta 开展了一系列产品合作，进一步为黑人、土著和有色人种（BIPOC）女性争取权利。2021年，Athleta 与四位黑人女性艺术家合作打造了限量版产品，并且向艺术家选择的非营利组织进行了捐款。

回馈社区

再生能源

截至2021年，Athleta 在北美的公司直营店用电量全部为Fern Solar（北卡罗来纳州7.5兆瓦的场外太阳能项目）提供的可再生电力所抵消。

再生聚酯纤维

Athleta 参加了可持续纺织促进会的“再生聚酯挑战”项目，计划在2025年前将再生聚酯纤维的使用比例提高到45%，在2030年前达到90%。

thredUP®

2021年是该品牌参与此项目的第二年，激活了57,000个“清理箱”，涉及897,000件服装（自2020年启动以来共计110万件）。这种合作关系通过循环商业模式延长了我们服装的使用寿命。

更多信息

[> Athleta](#)



目标与进展

赋权女性

● 确立基准 ● 正常进行 ● 需要关注 ● 新目标 ◆ 已实现

目标	目标年份	状态	进展
通过 P.A.C.E. 帮助 100 万女性	2022	◆	截至 2021 财年末, P.A.C.E. 已惠及 100 多万女性
战略工厂的所有工人都能通过工作场所性别平等代表委员会表达自己的意见	2025	●	我们制定了以下关键绩效指标 (KPI): 工作场所委员会实现性别平等的战略工厂百分比 工作场所委员会满足至少 70% 的 BetterWork 学院相关社会对话指标 (SDI) 并满足最低要求指标 (SDI9、SDI 17 和 SDI 18) 的战略工厂百分比
所有战略工厂 ³ 都参加 Empower@Work 计划, 投入到赋权女性的工作中来	2025	●	至少 50% 的工厂女工已参加 P.A.C.E./Empower@Work 课程的战略工厂百分比 将 Empower@Work 制度化为人力资源管理系统一部分的战略工厂百分比
所有战略工厂将在主管级别实现性别平等	2025	●	在主管级别实现性别平等的战略工厂百分比 全球供应商战略工厂中女性主管的百分比
所有工厂将建立预防和响应管理系统并落实相关培训, 以解决性别暴力问题	2025	●	所有工厂已建立预防和响应管理系统, 70% 的工厂有内部培训师, 帮助解决性别暴力问题 建立了有效申诉机制以鼓励员工投诉和提出建议 (包括报告性别暴力、骚扰和虐待事件) 的采购工厂百分比 每个财政年度所有员工都接受性别暴力预防和应对培训的采购工厂百分比
80% 的 Gap 集团采购任务将分配给获得绿色评级的供应商	2025	●	68% 的业务支出分配给获得绿色评级的供应商
到 2023 年, 所有一级设施将参与全行业范围的行动, 包括 SLCP 和/或 ILO-IFC Better Work; 到 2025 年, 所有二级战略工厂将参与这些行动。	2023/2025	●	75% 的一级工厂参与率 40% 的二级战略工厂参与率
占 Gap 集团业务支出 90%* 的所有供应商受邀参与 Better Buying 系统, 各品牌的得分相互独立, 共同造就了更可喜的采购实践年度公开报告。	2025	●	* 我们以前的目标适用于 Gap 集团所有供应商。2021 年, 我们决定修改目标, 以适用于占我们业务支出前 90% 的供应商, 专注于受我们影响力最大的供应商。

3. “战略工厂”是那些占我们总业务支出 (定义为: 采购订单主要成本) 80% 的工厂。

创造机会

● 确立基准 ● 正常进行 ● 需要关注 ● 新目标 ◆ 已实现

目标	目标年份	状态	进展
每年通过 This Way ONward 招录的 Old Navy 门店初级店员达到 5%	2025	●	2021 年, Old Navy 初级店员中有 3% 是通过 This Way ONward 录用
通过 This Way ONward 帮助 20,000 名青年	2025	●	自 2007 年启动该计划以来, 已有 10,600 多名青年参与其中, 2021 年录用的人数为 1,170

回馈社区

水资源 到 2050 年, 在缺水地区实现用水“净正向影响”	支持具有水复原力的供应链	2030	●	正在确立基准与符合背景的目标
	帮助 200 万人 (包括 100 万女性) 改善饮用水和卫生条件	2023	●	截至 2021 财年末, 我们已为 150 万人赋权
	努力在供应链中实现危险化学品零排放: 从供应链中消除 PFC 整理剂	2023	●	38% 的防水或防污产品是使用非 PFC 整理剂制造。Gap 集团成功转化或停用了 92% 的 PFC 面料, 有望在 2023 年全部转化或停用
气候 在 2050 年实现全价值链碳中和	使所购商品和服务的范围 3 温室气体 (GHG) 排放量比 2017 年基准减少 30%	2030	●	2020 年范围 3 排放数据将在 2022 年公布
	使范围 1 和 2 的 GHG 排放量比 2017 年的基准减少 90%	2030	●	2020 年范围 1 和 2 的排放量比 2017 年的基准减少了 39%。2021 年的范围 1 和 2 数据将于今年下半年在我们的网站上公布
	为全球的公司直营设施采购 100% 可再生能源	2030	●	2020 年, 我们 17% 的能源为可再生能源。2021 年的数据将于今年下半年在我们的网站上公布
产品	从更可持续的来源 ⁴ 采购所有棉花	2025	●	79% 的棉花来自更可持续的来源
	至少 45% 的聚酯纤维来自再生资源 (rPET)。(有些品牌设有更高的目标)	2025	●	10% 的聚酯纤维来自再生资源
废弃物处理与循环利用	消除不必要和有问题的塑料	2030	●	正在跟进

4. 定义为: 优质棉花 (前身为 BCI)、经过认证的美国产棉花 (USCTP)、有机棉、转化棉 (经过认证的有机棉)、回收棉和再生棉。



赋权女性, 关注人权

十多年来, 我们主导开展了多项举措, 为女性开启了新的可能性, 并为供应链中的工人提供支持。

我们的合作方法推动了与供应商、业界同行、政府组织、教育机构和非政府组织的开创性计划与创新伙伴关系。



这些计划相结合，可以保护人权、消除障碍并维护女性的权力和机会。我们通过强化设施中的劳资关系并为女工提供机会，帮助她们获得必要的技能、动力和信心，以便在工作中取得进步，过上更好的生活，最终解决性别不平等和性别暴力问题。这些措施相互补充，可以单独实施，也可以根据特定设施劳动力的需求协同实施。

这些计划共同提供综合性整体参与模式，帮助设施提高劳工标准、造福女工并支持业务连续性和供应链韧性。

“P.A.C.E. 的使命是培养积极、健康、自信的女性群体，让她们彼此相互支持，发挥自身的无限潜力。P.A.C.E. 赋予了女性积极改变生活的权力和机会，包括改善她们的家庭、社区和她们自己的生活。”

Mary Beth Laughton, Athleta 总裁兼首席执行官



我们如何赋权女性并支持人权

> Gap 集团 P.A.C.E. 计划	16
Empower@Work	18
> 人权与社会对话	19
评估和修正	20
能力建设	21
员工敬业度计划	21
督导技能培训	22
性别暴力预防与应对	23
数字工资支付	23
> 共抗疫情，保证供应链顺利运转	24

计划聚焦



GAP 集团 P.A.C.E. 计划

我们通过 Gap 集团个人进步与职业发展(P.A.C.E.)计划,与供应商开展合作,为女性传授基本生活技能,提供技术培训和支 持,帮助她们在工作和生活中取得进步。

目标已达成

在 2022 年之前,
通过 P.A.C.E.帮助
100 万女性。

2021 年,我们见证了 P.A.C.E. 计划 14 年历史上的一个里程碑,在全球范围内为 100 万直接参与者提供了基础生活技能和技术培训,提前一年完成了目标。P.A.C.E. 帮助改变了她们的生活和工作方式。现在,我们将该计划引入到了美国,同时我们会继续制定新的目标,与世界各地的社区和工作场所合作,为下一代女性赋能。

我们与当地非政府组织、政府机关、商业品牌及院校合作,在各行各业和全球多个地区推行 P.A.C.E. 工作环境计划和社区计划。2021 年,一年一度的 P.A.C.E. 大奖进入第二个年头,我们见证了全球 10 位模范合作伙伴和个人的成就。

我们扩大了 **P.A.C.E. 工作场所** 计划,将 P.A.C.E. 整合到了更大的供应商可持续发展计划中。这样做可以将 P.A.C.E. 参与度和绩效计入 Gap 集团供应商记分卡,并向供应商传达一个信号,即这项计划既是战略重点,也是我们对于商业合作伙伴的期待。

我们通过与政府、教育部门和其他机构建立战略合作关系,在**社区持续推进 P.A.C.E. 计划**。继这些合作之后,我们的计划现在也覆盖了男性,让他们有机会获取金融等主题的现有课程和新课程,这些课程可以帮助他们进一步理解女性的经历,从而帮助培养性别平等文化。

请访问[我们的网站](#),详细了解 P.A.C.E 计划。

P.A.C.E. 技能见实效

2019 年,P.A.C.E. 培训师 Seeta Patel 探访了印度中央邦偏远地区的村庄 Karamthalai。在探访期间,由于当地唯一通往外界的桥梁在暴风雨中被冲垮,她被困在了当地,这种情况每年雨季都会发生。

参加 P.A.C.E. 培训的女性询问 Seeta 是否可以帮助她们向政府请愿,要求建造一座新桥。她鼓励这些女性使用从 P.A.C.E. 培训中学到的技能,并帮助她们将这座危险桥梁的情况写信上报给政府。

在她们采取集体行动之后,政府于 2021 年 4 月建成了一座新桥,改善了进出村庄的通道,确保了整个社区全年都可以外出寻求医疗服务和教育机会。



计划聚焦

2021年 P.A.C.E. 计划进展

2021年，我们与印度农村发展部为期三年的合作继续取得进展，计划在2022年将范围扩展到印度的所有邦。为了应对疫情，我们采用虚拟方案培训了84名培训师，其中包括46名高级培训师，他们将负责提供地区层面的培训。

最终，印度的旗舰计划 DDU-GKY (Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana) 下的所有职业培训都将能够提供 P.A.C.E. 生活技能课程，支持工人提高就业能力和工作保留率。通过这种合作，我们对于将 P.A.C.E. 翻译成不同的语言（仅在印度就有24种语言）以及强化政府技术系统有了重要的见解。

同样在印度，我们的合作伙伴——自主就业妇女协会 (SEWA) 在古吉拉特邦、比哈尔邦和拉贾斯坦邦培训了271,000多名女性，完成了他们的目标。SEWA 现在将在八个新的国家/地区提供 P.A.C.E. 培训，这包括埃塞俄比亚、加纳、海地、肯尼亚、尼泊尔、尼日利亚、斯里兰卡和坦桑尼亚。

在柬埔寨，我们借助“柬埔寨教育促进行动” (Kampuchea Action to Promote Education)，继续推行我们的计划。柬埔寨教育部通过了一项官方命令，要求在未来两年内将 P.A.C.E. 女子课程纳入所有中小学，最终覆盖150所学校和近15,000名女孩。

在印度尼西亚，Gap集团与New Balance资助了 CARE International 主导的一项计划，将 P.A.C.E. 纳入初中辅导课程，惠及巴东县的50所学校。我们希望将来继续覆盖到其他地区。

在孟加拉国，CARE International 主导了一项 P.A.C.E. 社区计划，该计划自2014年以来已惠及加济布尔的37,198名女性。针对该计划的一项评估显示，P.A.C.E. 参与者中48%的人拥有银行账户（非参与者只有26%拥有银行账户）。此外，88%的 P.A.C.E. 计划参与者在接受培训后能够在工作场所畅所欲言（非参与者中这个比例只有18%）。

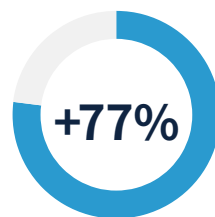
2021年，我们建立了一个学习管理系统，计划在2022年启动，继续推进现场培训、虚拟培训与混合培训课程的数字化。2022年，我们还计划利用 P.A.C.E. 计划的内容来满足美国女性的需求。

2007年以来的进展

100万+

女性受益人数

2021年影响



通讯知识



执行能力⁵ 知识



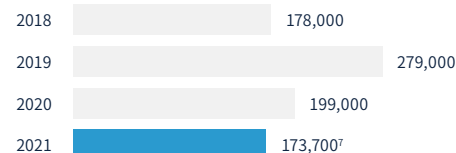
金融知识

4.6%

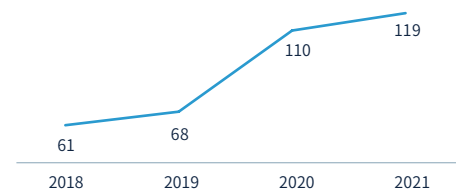
的员工流动率表明经过 P.A.C.E. 培训的女性⁶职业稳定性更高，相比之下其他员工的流动率达到了11.3%

每年增长

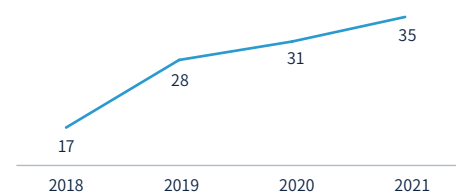
女性受益人数



供应商



社区合作伙伴



4,451

注册 P.A.C.E. 培训师

5. 执行能力知识的定义是将 P.A.C.E. 学习模块中新学到的技能运用到实际环境（尤其是工作场所）中的知识。百分比代表参加 P.A.C.E. 计划后熟练程度的提高。

6. 基于40处设施采集的样本。

7. 2020年和2021年由于受疫情影响，很多地区限制人们聚集，P.A.C.E. 计划的实施和参与也受到限制。

计划聚焦

EMPOWER @WORK COLLABORATIVE

2019 年, Gap 集团与 BSR (商务社会责任国际协会)、HERproject、CARE International 和 ILO-IFC Better Work 一起创立了 Empower@Work。Empower@Work 借助我们的 P.A.C.E. 计划, 利用集体行动的力量来部署可持续、系统化、可扩展的计划, 在整个服装行业推行女性赋权培训和技能培养计划, 从而为女工赋权, 在商业实践中融入性别平等原则, 并促进政策和系统变革。

自启动以来, Empower@Work 发布了开源的工人培训工具包, 被公认为服装供应链中女性赋权培训的最佳实践课程。2021 年, Empower@Work 着重打造了稳健的实施方案和影响模型, 致力于推动市场变革, 影响更广泛的生态系统, 从而为女工带来持久的积极变化。

2022 年, 我们计划制定一项策略, 将 P.A.C.E. 工作场所计划转到 Empower@Work。

2025 年目标

100%

的战略工厂⁸将参与 Empower@Work⁹, 投入到赋权女性的工作中来

● 确立基准

100%

的 Athleta 和 Gap 品牌工厂将参与 Empower@Work 计划

● 确立基准



P.A.C.E. 社区促进者涉足当地政治

Florah Magwa 通过 P.A.C.E. 获得了重要技能和信心, 促使她参与了一个特殊职位的竞选, 在坦桑尼亚当地政府委员会中担任女性代表。起初, Florah 不相信她有能力或有信心站在人们面前要求他们投票。但在参加 P.A.C.E. 之后, 她决定与其他 25 名女性竞争, 并最终入选成为穆索马区 7 位女性代表之一。Florah 说: “如果没有这些帮助, 我可能不会成为今天的我, 也不会成为我未来渴望成为的人。”

P.A.C.E. 培训还帮助印度的女性获得了参与竞选的能力和信心。2021 年 1 月, 有 167 名计划参与者入选马哈拉施特拉邦 Panchayat (地区议会), 其中 14 名被选为 Sarpanch (决策者), 成为政府官员与村社区之间的主要联络人。

8. 占我们总业务支出 (定义为: 采购订单主要成本) 80% 的工厂。

9. 我们将计算女工至少占到 50% 的工厂的比例, 来评估 Empower@Work 目标的完成情况。我们还会进一步评估工厂 HR 管理流程中 Empower@Work 制度化的程度, 包括他们如何向工人介绍这项计划, 以及高层管理人员如何朝这方面努力。

人权与社会对话

我们致力于维护和促进人权，开展社会对话，以打造尊重工人的弹性供应链。我们的目标是设计和实施行业领先的计划，并开展相关合作，为整个行业的工人和企业创造成果。



我们的主要人权问题

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

我们采用整体式方法，制定了《人权政策》和《供应商行为准则》(COVC)。这两者都以国际公认的劳动标准和指南为依据，包括《世界人权宣言》(UDHR)、《联合国商业与人权指导原则》、UNG、经济合作与发展组织(OECD)《跨国企业准则》以及国际劳工组织(ILO)的核心公约。我们的政策还考虑了我们开展业务的每个国家/地区的当地劳动法。

为了坚持这些政策并改善供应链工作条件，我们主要关注两个方面：

评估和修正

通过保持整个供应链的透明度并建立合作关系，我们可以改善工人的福祉，保障人权，减轻环境影响，提升业务绩效。

能力建设

我们与ILO-IFC Better Work、供应商、非政府组织及其他各方合作，制定了各项计划来提高工人代表性和促进领导层参与。这些计划涵盖工作场所合作、督导技能和赋权女性等问题。我们还通过环境能力建设计划支持我们的设施，这些计划可以在“资源效率与制造”部分(第37页)找到。

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

评估和修正

我们使用评估和修正计划来评估供应商，并将更多业务分配给绩效最高的设施，以此来激励改进。

首先由 Gap 集团执行评估（占评估结果的 32%），然后由 ILO-IFC Better Work（占 26%）和 SLCP（占 43%）评估。

完成这些评估后，我们使用颜色编码系统来评价每个设施：

- > 绿色代表很少违规且没有重大违规的高绩效设施。
- > 黄色代表普通绩效。
- > 红色代表设施存在一个或多个严重问题需要解决。

如果在评估过程中发现问题，我们的全球现场团队会制定针对性的修正流程，在此过程中会考虑当地环境因素，例如工人的受教育水平、文化规范和交流方式。例如，我们可能会在工人群体中进行访谈，以便更好地理解他们的需求，从而更有效地解决全球供应链中的违规现象。

与不合规问题相比，严重违规对设施评级的负面影响更大。我们执行严格的审批程序，红色评级的设施不会进入采购名单。如果出现红色评级，我们会提供解决问题的纠正措施计划和现实的时间框架。如果设施或供应商未能解决持续存在的违规问题，我们会采取负责任的“退出”计划，并在停止合作期间和之后继续监控设施，以解决存在的问题。

2021 年进展

2016 年至 2020 年间，我们努力完成了从黄色或绿色设施采购的目标；今天，我们合作的设施中只有 1% 被评为红色，而 2016 年这个比例是 16%。2021 年，我们提高了推动绩效改进的目标，计划在 2025 年前确保至少 80% 的业务支出用在绿色评级工厂；目前这项工作进展顺利，2021 年底这个比例已达到 68%。

到 2021 年底，84% 的 COVC 问题已得到解决。我们将这项工作整合到采购决策中，来解决这些违规行为，增加了供应商对于迅速解决问题的主动权。我们设有专门的供应商可持续发展团队，负责对全球采购员工进行人权政策和流程的培训，增强对于 COVC 要求和供应商绩效管理方式的认识。我们还对主要供应商进行培训和指导，帮助他们实施恰当的措施来防止发生 COVC 问题。

社会劳工整合计划 (SLCP)

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

2021 年，我们在印度尼西亚、孟加拉国和越南的 Better Work 评估中使用了 SLCP 工具。我们的目标是将这个范围扩大到所有参与 Better Work 的国家/地区，这将有助于我们完成 2023 年初所有一级设施和二级战略工厂参与全行业行动的目标。

2023/2025 年目标

100%

到 2023 年，所有一级设施将参与全行业范围的行动，包括 SLCP 和/或 ILO-IFC Better Work；到 2025 年，所有二级战略工厂将参与这些行动。

● 需要关注

2025 年目标

80%

的 Gap 集团采购任务将分配给获得绿色评级的供应商

● 正常进行

2021 年的进展

75%

的一级工厂参与率

40%

的二级战略工厂参与率

68%

的业务支出分配给获得绿色评级的供应商



能力建设

为了在供应链中提供安全、公平、健康的工作条件，我们通过各种针对特定国家的能力建设计划，与品牌服装供应商和主要利益相关者合作。这些方法促进了工人申诉机制、领导层性别平等、安全和福祉方面的改善。

2021年，我们宣布了2025年关于能力建设计划的若干女性赋权目标。尽管新冠疫情对我们供应链合作伙伴的影响仍在持续，延缓了这项工作的开始，但我们现在已针对每个目标制定了相应的策略和关键绩效指标（详见第12页），并且从2021年最后一个季度开始，已经在收集基准数据。

我们通过向同行学习和共享资源，来强化行业知识和实践经验，以了解和满足供应链中工人们的需求。例如，我们自2019年开始使用耐克的敬业度和幸福感调查，来衡量工人的敬业度。2021年，有32家工厂收集了调查数据。

ILO-IFC Better Work 学院

Gap集团是ILO-IFC Better Work的创始成员，此计划也是我们在关键采购市场的重要合作项目。我们还帮助建立了Better Work学院，负责为全球服装品牌的员工提供重要社会热点相关问题的培训。这样，参与培训的公司就能够在Better Work范围之外为工厂提供培训与咨询。品牌方作为顾问与合作伙伴，可以为设施提供反馈，帮助他们不断改进。

该学院的培训已覆盖18个国家/地区的441个设施，现有十一家公司（包括Gap集团）参与。我们通过分享见解，提供各品牌可按需定制的培训材料，积极支持学院的拓展。

我们携手Better Work制定了工作场所合作计划和督导技能培训（SST）计划，前者用于促进工人和管理层之间的对话，后者帮助提升主管和中层管理人员的能力，并促进主管职位的性别平等。我们使用“员工敬业度计划”移动工具（见侧边栏）来支持我们所有的能力建设计划。



54

个设施使用了员工敬业度计划（WEP）

员工敬业度计划（WEP）：一款用于能力建设的数字工具

WEP以两种方式支持我们的能力建设计划：（1）供应商可以借助这项移动技术来提供重要的信息和培训；（2）工人可以通过这个平台来分享反馈。

截止2021年底，WEP已在54个设施中发挥作用。我们与越南、柬埔寨、中国、印度尼西亚和危地马拉的供应商分享最佳实践。2022年，我们计划在孟加拉国、中国和印度尼西亚的试点计划中使用WEP，以测试能力建设计划的不同实施模式，包括现场实施、全数字化实施和混合实施模式。我们还参与了SLCP试点，以使用类似的技术来了解和满足工人的需求。



工作场所合作计划 (WCP)

WCP 通过选举产生的委员会来促进工人和管理层之间的对话，主题包括加班、福利、洗手间卫生条件和餐厅食物等。该计划为参与者提供沟通和谈判技能的培训，帮助他们更轻松地向高级管理层表达不满。

在 2020 年缩减 WCP 规模之后，我们在 2021 年重新强化了该计划的实施，并在适当的时候使用了虚拟培训方式。自 2016 年以来，WCP 已在 12 个国家/地区的 241 个工厂内实施，其中包括我们 65% 的战略工厂。我们现在打算将该计划扩展到战略供应商的自有和授权分包设施。



2025 年目标

100%

的战略工厂工人能够通过工作场所性别平等代表委员会表达自己的意见

● 确立基准

督导技能培训 (SST)

SST 是我们与 Better Work 在 2018 年合作推出的为期三天的培训计划，旨在帮助主管和中层管理人员提高沟通技巧，建立良好的关系，并有效地督导工人。在完成对培训师培训后，他们可以在所在的设施内提供相同的培训，从而扩大该计划的实施范围。有些供应商还有自己的等效计划，这些计划经过我们的审查，确保能达到或超过 Gap 集团的 SST 要求。最终，该计划覆盖的设施又增添了 25 个。

我们借助生产效率数据以及对主管和工人的调查来评估此计划的影响。这些方法相结合，可以揭示参与者对培训效果的看法，并帮助我们了解培训是否可以带来任何行为改变或促进生产改进。

在我们的战略设施中，女性尽管占到了整个供应链劳动力的大部分，但是担任主管职位的女性却只是少数。我们相信，我们可以通过 SST 培训支持未来的女性领导者。

2021 年，我们设定了在战略设施中培养女性赋能文化的目标，并优先考虑为女性提供培训机会。我们通过估算在主管级别实现了性别平等（即性别比反映工厂员工总数性别比）的工厂百分比，来衡量这个目标的达成情况。



2017 年以来，员工提出了

3,361

起申诉，其中

97%

(即 3,261 起) 在同一季度内得到了解决



63

个新设施 (共 228 个设施) 实施了 SST (目标: 220 个)

累计影响:

7,100

名主管接受了培训

2021 年活跃参与方:

182

个设施，涉及 9 个国家/地区

2025 年目标

100%

的战略工厂将在主管级别实现性别平等

● 确立基准

性别暴力（GBV）预防与应对

多年来，我们通过定期的设施评估发现了与性别歧视和骚扰相关的违规行为。我们认识到，仅仅依靠审查来发现和解决这些问题还不够，所以我们与 Better Work 合作制定了 GBV 预防与应对计划，对各种形式的身心伤害和性骚扰执行零容忍政策。

我们的 GBV 预防与应对计划侧重对管理人员和工人进行培训，这是我们策略的关键组成部分。2021 年，我们设定了一个目标，即确保 2025 年前所有工厂都具备 GBV 培训、预防与应对系统。在 2023 年前，我们的目标是确保服装制造工厂的所有工人每年接受 GBV 预防与应对培训。

未来，我们还将进一步评估工厂是否有适当的申诉机制，让工人可以报告 GBV、骚扰和虐待事件。为了在合作设施之外产生影响，我们也在尝试与专家组织和其他主要服装品牌建立合作关系，以便在整个行业进一步加快这项工作。

2025 年目标

100%

的工厂将建立性别暴力问题的预防与应对管理系统，并落实相关培训

● 确立基准

2021 年的进展

44%

的工厂已开始进行有关 GBV 预防与应对的培训，参与的工人数量超过 231,500 人（占我们供应链的 26%）

90%

的工厂已完成对中高层管理人员的性别意识培训



96%

的合格一级供应商（已提供数据者）提供数字工资支付服务

数字工资支付

我们与合作伙伴密切合作，并参与联合国的“优于现金”（Better Than Cash）联盟，以应对数字工资支付的持续监管和基础设施限制问题。我们继续优先考虑对新的一级供应商采用数字工资支付方式，并在 P.A.C.E. 课程中提供数字金融知识，从而更广泛地支持金融包容性。

自 2017 年启动数字工资计划以来，我们将提供数字工资支付系统（包括移动钱包、移动银行账户、移动借记卡和其他数字访问方法）的合格一级供应商占比从 68% 提高到了 96%。



共抗疫情，保证供应链顺利运转

自2020年新冠疫情爆发以来，我们采取了多项措施来支持供应链合作伙伴，将供应链中工作人员的健康和安全放在首位。

我们继续向供应商和工厂发放抗疫指南，并在需要时调整我们的社会和劳工计划，提供虚拟方案，确保业务连续性，同时保证每个人的安全。

我们还继续执行重要的COVC标准，包括提供病假和其他相关福利，落实适当的申诉机制和非歧视性就业实践相关要求，并且遵守疫情相关的裁员和休假制度规范。

作为商业圆桌会议组织的首席执行官抗疫工作组成员，我们为采购市场的疫苗分发和接种工作提供支持。该工作组调动了私营部门，来敦促政府投资于疫苗基金并将更多疫苗投放到服务不足的市场。此外，我们还将疫苗知识培训整合到了P.A.C.E.平台中。



250,000 美元

的投资金额注入到新冠疫情女性应变基金

新冠疫情女性应变基金

2021年，Gap基金会继续支持**全球价值链新冠疫情女性应变基金**，该基金的目标是帮助促进疫情后的恢复并推进长期系统性变革，为女性和她们的社区建立韧性。

我们在2020年成为该基金的创始合伙人，为多种来源的投资池做出贡献，以支持当地女性主导的组织。2021年，我们进行了第二次投资，金额为250,000美元，第一轮资金已用于支持印度和孟加拉国的项目。





创造机会

我们认为，创造机会意味着确保员工拥有所需的技能，可以和我们一起建立真正有成就感的职业生涯。“平等包容，用心打造”的宗旨推动我们开展各项工作，确保我们的人才储备以多元化为主要特征。

Gap 集团将培养平等和包容的文化以及发展可持续经济放在首位。



我们利用我们的业务资产和规模，为我们所服务的人和社区提供机会。我们通过开展各类计划与合作，为不同性别、种族、年龄的代表性不足的人才敞开大门。

除了培养技能外，我们还为员工创造归属感，让他们融入到支持团队中，充分发挥他们的潜力。

为了做到这一点，我们努力营造能满足员工职业发展需求和个人需求的工作场所文化。我们还支持志愿服务倡议和想法，确保切实回馈我们所在的社区和员工生活的地方。

“在门店购物时，您会希望看到门店团队能够体现社区的氛围，而 This Way ONward 有助于创建一个让顾客感到舒适的空间。顾客会感觉自己被重视，自己的需求得到了满足，就像遇到了相同社区的人一样。顾客了解自己需要什么产品，而这会转化为销售，因为我们的员工注重社区联系。”

Chantal Horton, 高级招聘专员, This Way ONward



我们如何创造机会

> This Way ONward	27
> 人才发展	29
> 机会招聘	30
> 平等与包容	31
> 员工与社区影响	32

计划聚焦

THIS WAY ONWARD

Old Navy 认为机会应该属于所有人,而不是少数人。Old Navy 通过开展 This Way ONward 计划,继续努力打造最具包容性的品牌。

自2007年以来,Old Navy一直在扩大 This Way ONward 的覆盖范围,致力于培养下一代领导者。我们的合作伙伴网络不断扩大,纳入了美国男孩女孩俱乐部 (Boys & Girls Clubs) 等,专注解决系统性的就业障碍。

This Way ONward 为16至24岁的年轻人提供结构化的培训和宝贵的第一份工作经验。该计划还培养了导师的领导能力,

其效果已经获得研究证实。毕业生留在本公司的时长是其他毕业生的两倍。门店经理认为,通过 This Way ONward 招聘的员工都是最优秀的人才。我们最近的评估调查¹⁰显示,新员工在 Old Navy 获得了归属感,感受到了经理的支持,并且对工作感到满意。

请访问[我们的网站](#),详细了解 This Way ONward 计划。



THIS WAY ONWARD 帮助 RICHARD GREENE 认识到人际关系的力量

高中毕业班学生 Richard Greene 一向自称乐观主义者,但在找工作反复碰壁后,他倍感沮丧。他为了攒钱上大学,四处申请工作。他参加了美国男孩女孩俱乐部,负责人鼓励他申请 This Way ONward,在父母的支持下,他成功了。

在 Old Navy 开始工作后, Richard 发现自己身处一个支持型的团队,其中包括店长,也是他的就业辅导员,一位“大哥哥”般的同事。Richard 在工作中感觉得心应手,他喜欢与顾客互动,提升领导能力。他不再为大学和未来的生活担忧。“拥有一份喜欢的工作会让你有存在感,”他说,“它帮助我摆脱了生活的压力。This Way ONward 真的教会了我不要只将工作视为工作,而是视为一个机会。”

Richard 也开始看到工作的真正影响不在于工资单,而在于人。“看到银行账户里的钱越来越多,我很满意,”他说,“但最后对我来说更重要的是与周围的人建立起来的关系。”

“看到银行账户里的钱越来越多,我很满意,但最后对我来说更重要的是与周围的人建立起来的关系。”

10. 由于评估结果一直保持良好,我们将调查频率改为了两年一次。下一次评估将在2022年开展。

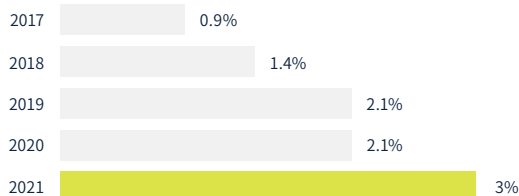
计划聚焦

2025年目标

每年通过 This Way ONward 录用的 Old Navy 门店初级店员达到 **5%**

● 正常进行

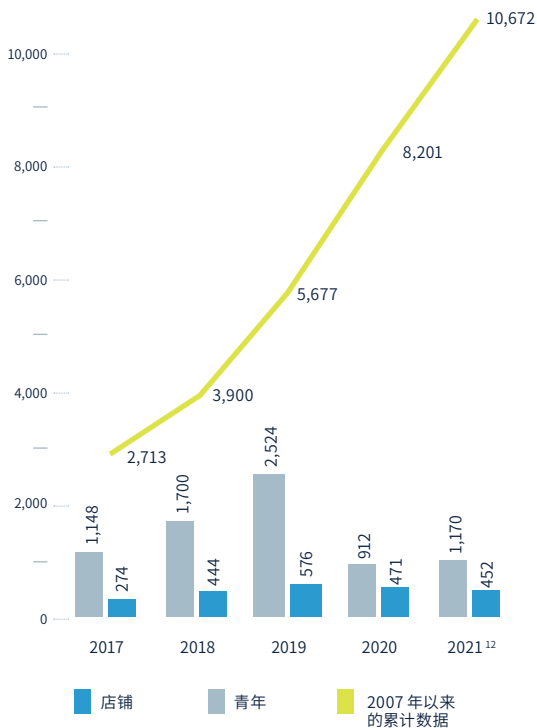
2021年的进展



20,000 名青年受益于 This Way ONward¹¹

● 正常进行

THIS WAY ONWARD 现有成就和增长情况



2021年,北美有37%的Old Navy门店(450多家)通过This Way ONward聘用店员。Old Navy总共为该计划筹集并捐助了约380万美元。

为了吸引更多人加入, Old Navy 投资于高知名度的讲故事活动,以提升导师的力量。这些故事探讨了这样的想法,即以潜力而不是学历为重点的招聘对于扩大人才储备十分重要,而且有利于建立注重多元化、包容性、平等和归属感的人才战略。

在一场**全国性广告活动**中,篮球巨星 Earvin Johnson (别名:魔术师)曾邀请各社区“想象一个所有孩子都拥有平等机会的光明未来”。This Way ONward 博主在社交媒体上分享了他们的故事,展示了这项计划如何提升他们的信心、教会他们新的技能、帮助他们看到自己的潜力,并让他们通过指导他人来传递价值。

2021年,我们启动了 This Way ONward 毕业生晋升试点。该计划旨在为成员提供就业网络、指导和技能,帮助他们从第一份工作开始顺利发展职业生涯。目前已有美国和加拿大的优秀毕业生参与该计划,未来几年还未有更多人参与。

This Way ONward 继续为 Old Navy 提供多样化、可靠的人才来源。2021年,该计划的所有申请者中有 39% 被录用,其他来源的申请者只有 10% 被录用。此计划作为多元化人才输送渠道,帮助 Gap 集团实现了平等与包容的目标。现在已有 1,294 名 This Way ONward 毕业生(占 2007 年以来总参与者人数的 14.6%) 成为 Gap 集团的员工,其中大多数人是有色人种。¹³

Gap 集团继续将 This Way ONward 带来的见解和新资源工具整合到我们的人才战略中。除了招聘有潜力的人才和建立人才储备外,我们还运用学到的经验教训,确保提供正确的录用后支持,帮助零售店初级员工顺利成长,尤其是那些出身于代表性不足或边缘化群体的员工。

为应对疫情, This Way ONward 支持创新的招聘、录用和培训方式。我们通过部署线上招聘会、面试、就业准备讨论会等,以及提供志愿者机会和指导机会,让更多人可以参与该计划,包括学员、区域管理者、Old Navy 领导团队、非营利合作伙伴以及导师和志愿者。

注重潜力而非学历的招聘带来的价值

11. 所示数据为计划启动以来的累计数据。

12. 由于该计划转至 Old Navy 店铺单独开展,加上新冠疫情期间临时关店,所以 2020 年和 2021 年的数据不太理想。

13. 不含未公布种族或者未提交相关资料的人。

人才发展

我们以人为本，专注提高员工敬业度和创造商业价值。为此，我们努力营造良好的工作场所文化，并且提供丰富的福利，满足员工的职业发展和个人需求，并且考虑员工家庭的需求。这包括提供财务激励，设计工作安排，为店内员工提供更稳定、更灵活的工作时间，帮助他们平衡工作与生活。

在疫情持续不退的情况下，我们继续通过 Pulse 调查聆听员工的心声，并实施“Be You, Be Well”（做自己，多保重）福利计划。其中包括咨询服务和“Be Well + Stay Connected”（保重身体，保持联络）谈话系列，员工可以和思想领袖交流、参与冥想计划和健身课程，保持身心健康。

我们正在为建立更美好的未来工作环境而努力，这将帮助 Gap 集团打造卓越的绩效文化，发展以目标为导向的品牌，并支持员工实现他们的职业抱负。

请访问[我们的网站](#)，进一步了解我们如何支持和培养杰出人才。



2,000 多名

总部 Pulse 调查参与者和 23,000 多名店铺 Pulse 调查参与者¹⁴



95%

的 Pulse 调查参与者表示“我很自豪能在这里工作”，89%的参与者表示“我打算留下，因为未来可期”



8,000+

已学习的课程总数

6,000+

领英学习

2021 年进展

我们的未来工作模式使我们更接近顾客和彼此。这种模式支持员工选择在办公室或者线上环境中工作，具体取决于他们为顾客提供最佳服务的需要，这最终将有助于释放创造力，提升协作性和敏捷性。我们正在考察员工体验的方方面面，包括工具、政策、工作方式、技术和实体办公空间等，以便支持绩效和互联文化，同时打造创新的工作方式、践行我们的价值观并吸引顶尖人才。

为了持续履行我们对平等与包容的承诺，我们将继续营造包容性领导文化，为所有人建立归属感，并促进工作场所的公平性（请查阅 2022 年 6 月的平等与包容报告，了解更多信息）。

我们根据员工的水平和需求量身定制培训计划和资源，包括开展中层领导者辅导和发展计划，来支持首次担任领导职位的员工开展工作。我们为所有新领导者提供七小时的入职培训，为配送中心的新领导者提供 44 小时的指导和陪同，并且针对产品职能岗位进行一到六周的培训。我们还为 170 多名领导者提供个人辅导。我们继续提供领英学习计划的免费课程，涵盖了从技术能力到专业发展等课题。

我们将几项关键培训计划转到了线上平台，其中包括我们的轮岗管理计划（高潜力入门人才）、领导力素质计划（首次担任领导岗位的员



工) 和 中层领导者辅导计划。我们继续将轮岗管理计划视为新兴多元化人才储备渠道，有 64% 的黑人、拉丁裔和亚裔参与其中，女性参与率为 82%。我们最近将 ESG 培训整合到了轮岗管理计划中，以对管理者进行相关培训，帮助他们理解这些重要课题。

我们的所有全职员工都会定期接受绩效评估。为了支持个人学习，我们部署了 Workday 平台，让领导者和员工能够访问他们需要的员工信息和团队信息。

14. 从两组参与者取得的代表性样本。

机会招聘

我们认为,不管背景或经验如何,能为企业带来价值才是最重要的。我们将全球人才多元化和发掘员工潜力视为 21 世纪就业发展和企业人才战略的重要组成部分。

获奖情况



> **彭博性别平等指数:**
连续第四年入选



> **路孚特:**
跻身全球多元化与包容性企业 100 强



> **企业平等指数:**
连续第 16 年获得满分



> **《财富改变世界》榜单:**
Athleta 入围, 排名第 43 位



难民帐篷合作组织

难民帐篷合作组织是一个非营利组织,于 2016 年启动运作,现拥有 170 多家成员公司,致力于动员全球商业界招募难民。

2021 年,Gap 集团加入了阿富汗难民帐篷联盟 (Tent Coalition for Afghan Refugees),承诺为阿富汗难民提供培训和工作机会,帮助他们开始新生活。2021 年,我们在一个配送中心试行了难民招募计划,并且我们也在尝试不同的方式,将类似计划的实施范围扩大到我们在美国的所有经营点。

我们还通过 P.A.C.E. 计划继续为女性难民提供生活技能指导和技术培训(请阅读第 16 页了解更多内容)。

第二次机会商业联盟

我们认为,每个求职者都应该获得来我们公司工作的机会。

2016 年,Gap 集团签署了一项白宫承诺 (AP Leadership),承诺为有犯罪记录的人员(包括曾被监禁的人员)提供参与美国经济的公平机会。

因此我们设立了背景筛选计划,与当地组织合作,帮助求职者完成个性化评估流程。通过这些评估,求职者可以提供证据证明曾犯的罪行与他们的工作能力无关,而我们也可以确定犯罪记录是否与求职者申请的职位有具体关联。

2021 年 4 月,我们加入了“第二次机会商业联盟”,该联盟的宗旨是为有犯罪记录的人员提供就业和职业发展机会。为此,我们还加入了 Dave's Killer Bread 的“第二次机会企业群组”(Second Chance Corporate Cohort),借助当前领先的实践和框架进一步改进我们在这个领域的工作,支持我们聘用最适合岗位的人,而不受犯罪记录影响。我们还在 2021 年 12 月与美国最大的公平机会就业平台 Honest Jobs 合作启动了一个试点项目,目标是招聘和留用曾被监禁或受过司法审判的人员,在我们的配送中心为他们提供工作岗位。

STAR 计划

2021 年,Gap 基金会与其他基金赞助者一起,为“借助其他途径获得技能”(STAR)的工人提供职业发展的支持。该活动将于 2022 年开始,旨在帮助雇主认识到 STAR 员工作为高潜力人才所拥有的重要技能和经验。

平等与包容

在 Gap 集团,我们的宗旨是“平等包容,用心打造”。我们希望将包容融入组织的 DNA 中,以此架起一代人的希望之桥。今天,我们相信包容将改变世界。

自 2021 年发布第一份平等与包容报告以来,我们启动了多项举措和计划,为我们的员工、顾客和社区制定新的平等议程。

我们的员工

在 Gap 集团,我们致力于创造坦诚对话的空间,让员工有价值感、安全感和强烈的归属感。从 15 年前成立第一个平等与包容工作组以来,我们一直将营造包容性文化、让员工有强烈的归属感和社区感视为首要任务。

2021 年,我们继续将战略投资重点放在消除歧视和骚扰的计划与合作项目上,帮助我们的员工创造一个包容、公平、公正的环境。2022 年下半年,我们计划发布 Gap 集团在平等与包容方面的年度工作进展报告。



我们的顾客

确保我们在所有品牌组合中关注并重视顾客是我们的共同责任。我们致力于创造真实反映顾客多元化的产品和顾客体验。

自 2018 年成为“Open to All”（一个倡导公平的非盈利组织,中文意为“欢迎所有人”）的创始成员以来,我们帮助开发了各种行业工具和资源,以确保所有顾客、员工和社区感受到包容、安全和尊重。2021 年,我们支持发起了开创性的“包容性零售”倡议,提供两个新工具:**顾客行动中心**,指导顾客如何成为盟友并在需要时采取行动;以及**包容性零售业务工具包**,为零售员工提供经证实可以减轻种族偏见的策略。

我们的社区

我们持续优化我们的平台,以支持和发展历史上最边缘化的社群,并帮助结束种族不平等。我们通过多管齐下的合作伙伴战略,深刻认识到了造成权利和机会不平等的因素,以支持和促进社区的发展。我们与专注于提倡种族平等和社会平等的组织建立了合作关系,努力实现我们的远大目标,兑现我们对所在社区的承诺。



15

年前,我们成立了第一个平等与包容工作组 (EBG)



员工和社区影响

我们发扬 Gap 集团的价值观，成为一股向善而行的力量，而我们回馈社区的传统也帮助我们建立了员工敬业且具有社区影响力的文化。

我们为员工提供相互学习和交流以及参与当地社区的机会，并支持解决一系列社会和环境问题，这些问题对他们和 Gap 而言都很有意义。其中包括公司和员工主导的活动和集会，以及提高意识和筹集资金的活动、志愿者机会等。

我们的豁免受薪员工每月可以贡献五个“带薪工作”小时的志愿服务，志愿服务时间将换算成金钱捐款，帮助员工以最适合自己的方式支持他们关心的事业。

我们还制定了新的员工敬业度和社区影响策略，进一步整合公司价值观与 ESG 工作，引导员工践行“平等包容，用心打造”的承诺。

请访问[我们的网站](#)了解详细信息。



2021 年进展

1月，我们策划了一场纪念马丁·路德·金的活动，让员工有机会进一步了解他，并在志愿活动中秉承他的遗志激励人们采取行动。该活动还包括筹款环节，Gap 基金会将匹配10美元及以上的捐款并做出等额捐赠（总计近2,000美元）并划拨给 Enterprise for Youth，这是一项针对旧金山年轻人的就业准备培训计划。

在3月的世界水日，我们又举办了一次“为水步行”（Walk for Water）活动，帮助提高节水意识，并筹资用于帮助全球女性解决取水困难。来自9个国家/地区的7,941多名员工完成了1.2英里的步行任务，这个距离代表世界各地女性每天步行取水的平均距离。对于每位参与者，Gap 基金会承诺向我们的“女性与用水”联盟合作伙伴 WaterAid 捐赠12美元，总额高达12,000美元。

8月，为纪念我们的创始人 Doris Fisher 诞辰90周年，我们在旧金山总部举办了首届“Doris 服

务日”，由员工主导发起了11项活动。在我们一年一度的“志愿者集结会”期间，有近14,000名员工利用自己的才能为社区服务了超过60,000小时。有些员工参与了社区项目，帮助美化当地公园和海滩，超过450人参加了“壁橱清理”活动，宣传捐赠和重复利用衣物的机会。在中国，我们有300名员工贡献了600小时的志愿服务时间，为癌症患儿制作礼品袋，并对衣物进行分类以供回收或捐赠。

我们的品牌也分别主办了各自的活动：Athleta 举办了两次销售活动，让员工以折扣价购买品牌收集的样品，为 Selvage 基金¹⁵筹集了157,000美元。每家 Old Navy 店铺都记录了品牌的志愿者服务时间，且在2021年（连续第六年）贡献了超过217,000小时。

除了这些活动之外，我们的全球团队还支持多种其他事业，包括为支持种族正义和平等的组织捐款，例如向 Stop AAPI Hate（中文意为“停止仇恨亚太裔”）和“全国亚太裔美国人社区发展联盟”捐款100,000美元。



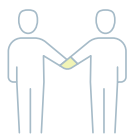
30,000+

员工在2021年参加了志愿服务



266,000+

志愿服务小时



3,000+

非政府组织接受直接捐款



超过

130 万美元

的捐款为Gap集团所筹集

赈灾

2021年，Gap 基金会向非营利组织和非政府组织提供了近200万美元的赠款，其中包括针对加利福尼亚州森林大火、冰暴、德克萨斯州大停电以及飓风艾达的500,000美元赈灾资金。此外，基金会在疫情期间捐赠了150,000美元用于支持印度的团队成员。2021年12月，为了应对美国中西部和东南部一系列龙卷风造成的大面积破坏和灾难，Gap 基金会向美国灾害慈善中心（Center for Disaster Philanthropy）捐款100,000美元。这笔捐款帮助了受这场自然灾害影响的个人和家庭，使他们在身体、情感和经济上得以恢复。

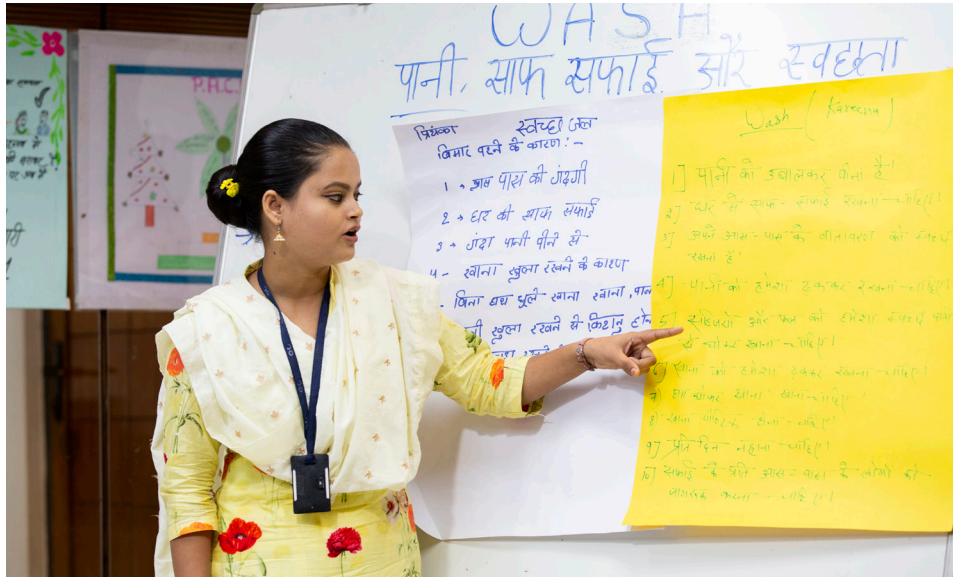
15. Selvage 基金是为了帮助 Gap 集团的员工应对不时之需而创立，Selvage 本身指为防止面料开裂或磨损的密缝梭织包边。2021年，该基金完成了300多笔捐款，总额超过250,000美元，用于在疫情期间为员工提供支持。



回馈社区

我们认为，拥有清洁健康的环境是一项基本人权。气候变化和水资源匮乏是超越国界的全球性挑战，影响着世界各地的人们。

我们的环境保护方法核心在于创造更可持续的产品，解决气候、废弃物和用水问题。我们从这些问题中看到了巨大的潜力，我们可以借此对人们的生活创造积极影响，并且回馈世界各地的社区。



我们的许多举措，尤其是关于水的举措，给女性带来了更多机会，并认可了她们在每个服装生产环节中发挥的核心作用，从而对女性的生活产生了积极影响。保护地球对我们的可持续业务战略至关重要，是公司未来发展的核心。

为了实现远大目标，我们在日常工作中落实了具体措施，包括在产品开发之中融入更多可持续实践，以及与企业、非营利组织、政府部门和社区机构合作，为建设繁荣的地球尽我们的一份力量。

“我们认为，用水是一项人权，水是对我们的业务至关重要的自然资源。我们使用水来栽培棉花等原材料；我们制造产品的织布和洗布厂会消耗水；顾客洗涤衣物也会用水。水对于制衣工人的健康和福祉也非常重要，而这些人中大多数是女性。所以，Gap 采取各种措施减少用水量，确保我们为更可持续的未来做出贡献。”

Mark Breitbard, Gap 品牌总裁兼首席执行官



我们如何回馈社区

> 水资源管理	35
女性与用水	36
> 资源效率与制造	37
工厂可持续发展计划	37
水质计划	37
Washwell™ 环保水洗工艺	37
> 化学品管理	38
> 气候管理	39
> 原材料和产品	42
> 循环利用与废弃物处理	44

水资源管理

水对我们的业务至关重要。然而，制衣业通常从用水需求量很大且用水压力突出的地方取水。

鉴于此，我们的水资源管理工作主要侧重于在水风险地区运营且用水量大的供应商，与他们合作推出创新的本地解决方案。

通过与供应商合作，我们可以帮助他们实施与水质和效率相关的行业计划和 Gap 集团计划（例如工厂可持续发展计划和水质计划），使他们能够达到节水目标的要求。作为水资源恢复力联盟的创始成员，我们全力支持联盟的 2050 年目标：

- > 在缺水地区实现用水“正向影响”。
- > 水复原价值链
- > 全球领导层建立提升水资源恢复力的远大目标

我们采取策略性的方法，在产品流程中，特别是在原材料采购和制造中提升用水效率。我们的目标是消除化学品对水的污染，提高用水意识，尤其是女性的用水和卫生设施条件，创造和利用各种机会来建立社区的水资源恢复力，并促进相关技术创新。

我们的计划与合作项目旨在应对不同的用水挑战，调动更广泛的企业行动，提高人们对这些关键问题的认识。我们专注于三个相互关联的领域：

1. 女性与用水 (第 36 页)
2. 资源效率与制造 (第 37 页)
3. 原材料和产品 (第 37 页)

2021 年进展

2021 年，我们与 Water Foundry 咨询公司的企业水资源管理专家携手，开始制定水资源战略。我们还邀请了 20 多位主要利益相关者和水资源专家，通过 Ceres 推动的圆桌讨论会，针对我们在原材料、制造和顾客社区领域的初步水资源战略收集反馈意见。

为了指导我们未来的战略，我们与世界自然基金会 (WWF) 合作，将我们的水资源管理活动集中在价值链中用水紧张的地区，并制定社区水资源恢复力框架。WWF 还帮助我们评估整个供应链宏观层面的水风险，并设定新的基于环境的水目标，这将作为我们制定用水方面的长期科学目标 (SBT) 的基础。



我们为管理水安全相关的风险和机遇做出了巨大努力，因此在 2021 年获得了 CDP 水资源 A 级评分。



未来，我们将立足于这些专业见解，以我们在 USAID 与 Gap 集团合作的“女性与用水”联盟中开展的社区水复原工作为坚实基础，推广发扬我们在制造业中的节水实践，继续提升价值链的水资源恢复力。

如需进一步了解我们与供应商的合作方法、行业合作伙伴以及强化水资源管理的工具，请访问我们的网站。

多方联手推动行业变革

为了解决水资源短缺问题，改善用水和卫生设施条件，并支持制造业的节水创新，我们参与了多项倡议，例如**水资源恢复力联盟** (Water Resilience Coalition)、**WASH4Work** 倡议和**Ceres联盟“Connect the Drops”节水计划**。我们的其他活动主要包括：

- **世界水日**：2021 年 3 月，Gap 品牌总裁兼首席执行官 Mark Breitbard 在 UNGC “CEO 水资源管理倡议”活动上发言，强调水资源对企业的价值。
- **世界水周**：2021 年 8 月，我们参加了斯德哥尔摩国际水资源研究所 (SIWI) 世界水周的七个专题讨论。讨论的领域包括建立社区水复原力的商业案例、水资源战略如何推动战略商业价值、以合作促进服装制造业的用水创新，以及如何通过更可持续的棉花采购来应对水危机和气候危机。
- **服装用水创新中心**：我们与全球纺织品制造商 Arvind 有限公司一起，在印度建设 18,000 平方英尺的服装用水创新中心。该中心计划在 2022 年开放，将展示水资源管理最佳实践和回收技术。

计划聚焦

WOMEN +WATER



Gap Inc.

服饰生产从业者大部分都是女性，而在我们的主要供货国家/地区，用水、环境卫生和个人卫生（WASH）服务是许多女性面临的重大挑战。在这些社区，女性担负着烹饪、清洁和蓄水等主要家务职责，因此她们也承担着缺水带来的巨大压力。

我们对印度予以特别关注，因为印度是棉花种植和纺织制造的重要地区。我们通过 USAID 与 Gap 集团之间的公私合作项目——“女性与用水”联盟，与 CARE、Water.org、WaterAid 和可持续社区研究所合作，在印度中央邦和哈拉施特拉邦缺水的恒河、戈达瓦里河和纳尔马达河流域，为女性提供更好的 WASH 服务。

在因疫情暂停工作六个月后，“女性与用水”联盟的合作伙伴同意将合作计划再延长一年，直至 2023 年 1 月。未来，我们将利用计划带来的见解，来构建 Gap 集团社区水资源恢复力战略，以支持我们的 2050 年水资源目标，即在缺水地区创造积极影响并建立具备水资源恢复力的价值链。



2023 年目标

帮助 **200** 万人（包括 100 万女性）改善饮用水和卫生条件

● 正常进行

2021 年的进展

自 **2017** 年以来，共帮助 150 万人改善了用水条件，其中包括 2021 年的 938,000 多人

亮点

2021 年，棉花种植社区有 47,000 多名女性通过 P.A.C.E. 接受了 WASH（用水、环境卫生和个人卫生）实践培训（自 2017 年以来总计 162,000 人）

与印度国家政府和地方政府合作，针对用水问题制定了 2,100 多份村庄行动计划

通过 31,700 多笔小额贷款促成了 610 万美元的 WASH 融资（自 2017 年以来共计 66,100 笔贷款，金额达 1,270 万美元）

在参加用水节水相关培训后，有 4,100 多个农户采用了水资源管理的最佳实践



47,000

名女性通过 P.A.C.E. 接受了 WASH 实践的培训



4,100

个农户采用了水资源管理实践

“我们每天不用再走路取水，节省了不少时间，村里的女性和我现在可以和家人呆在一起更久，而且也有了个人的时间。有了更多时间之后，我们可以在农场工作，从而增加了我们的收入。”

Pooja Doriya，印度中央邦 Jamgod 村棉花种植户

资源效率与制造

在制造过程中，我们的目标是以可持续的方式使用所有资源，最终以更少的资源创造更多价值。

我们不断深入规划上游供应链，以便更好地了解我们在产品生命周期开始时的水资源影响。这使我们能够将我们的制造足迹与种植原材料的地理区域联系起来。

许多用水问题都与当地环境密切相关，我们计划通过更深入的了解，进一步提高透明度，设定更长远的目标，改善整个供应链的用水影响。我们已按照 WWF 流域风险评估对所有优选湿加工设施（占我们一级工厂业务的 100%，二级工厂业务的约 65%）进行了摸排，以帮助确定重点领域的优先级。

我们通过工厂可持续发展计划，让战略工厂参与进来，使用关键行业工具和举措来帮助我们实现长期承诺。所有战略工厂都必须参与这些行动，确保我们的方法能够与行业标准保持一致，提高透明度，推动创新。

我们还与服装影响研究所（Aii）合作，开发平台和试点项目，帮助各设施减少用水量。我们通过开展水质计划（WQP），积极监测和改善牛仔布水洗厂的废水水质。此计划现已包含化学品管理，这也是水质管理的关键部分（详见第 38 页）。

2021 年进展

2021 年，我们开始与 WWF 和优选湿加工供应商合作，根据具体情况设定用水目标，并帮助供应商设施制定节水策略。

到 2021 年底，我们有 99% 的一级供应商和 91% 的战略二级供应商使用可持续服装联盟的希格指数 3.0 版设施环境模块完成了自我评估，展示了他们 2020 年以来的水和能源使用情况，以及化学品和废弃物管理情况；64%（463 个）设施确认了回应。



138 亿

2014 年以来共节水 138 亿升

2021 年的废水质量检测显示，在 53 家重点牛仔布厂中，有 94% 所有常规参数均达到了基础或更高水平，并且未检测到 ZDHC MRSL（危险化学品零排放制造限制物质清单）参数。

总共有 89 个设施参与并完成了我们的资源效率计划。由于疫情持续影响供应链合作伙伴，我们提供了灵活且成本更低的方式，便于他们加入计划并报告结果。请查阅**范围 3 排放**部分，详细了解我们为帮助供应商解决排放问题而开展的合作项目。

2020 年，我们超额完成了对比 2014 年基准线减少用水 100 亿升的目标。

2021 年我们继续与织布厂和湿加工合作伙伴开展合作，总节水量达到 138 亿升。例如，自 2019 年以来，我们通过 Arvind 有限公司的 Naroda

牛仔布厂合作，使用印度艾哈迈达巴德市的再生水，节约了 17 亿升水。

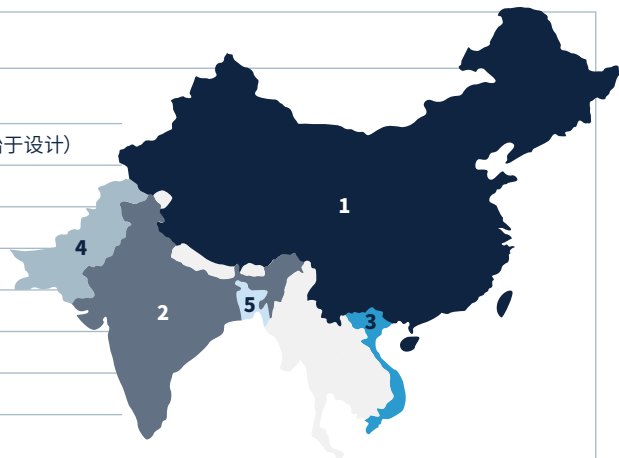
原材料和产品

随着我们的品牌不断减轻各自的影响，它们也在为 Gap 集团的整体水资源战略和长期业务目标做出贡献。例如，各品牌扩大了一系列计划的实施范围，来减轻用水影响。比如采用了牛仔布的 Washwell™ 环保水洗工艺，与传统水洗方法相比，将服装后处理过程的用水量减少了至少 20%。Gap 品牌在 2016 年率先推行了这项技术，2021 年秋冬系列的所有 Gap 牛仔裤在制作中都采用了 Washwell™ 工艺。

如需进一步了解我们选择节水材料的方法，请参阅第 42 页。

主要采购国的节水计划

国家/地区	计划
1 中国	自然资源保护协会 Clean by Design（清洁始于设计） 中国工厂效率计划
2 印度	Arvind 水资源合作项目 印度水资源合作项目
3 越南	越南改善计划 “Race to the Top” 计划
4 巴基斯坦	IFC 清洁纺织品伙伴关系 (PaCT)
5 孟加拉国	PaCT



化学品管理

零售业是全球工业水污染的一大来源。为了减轻环境影响，改善清洁安全用水条件，我们努力消除供应链中的危险化学品排放。我们还认识到一个重要因素，那就是安全管理和处理化学品，以及识别本质安全化学品并扩大其在制造过程中的使用。

我们希望供应商遵守行业准则，包括服装和鞋类国际 RSL 管理 (AFIRM) 工作组限用物质清单 (RSL)、ZDHC 制造限用物质清单 (MRSL) 和《ZDHC 废水指南》。此外，我们希望重点供应商¹⁶完成希格指数 3.0 版设施环境模块，其中包括评估化学品库存、使用数据和管理实践，以及环境管理的其他方面。

请访问我们的[网站](#)，详细了解我们的化学品管理方法。

2021 年进展

供应链

我们一直以来都要求牛仔洗布厂参与**水质计划**，这已有超过 15 年历史，所以我们能够积极监测和改善废水质量。

除了继续推动 ZDHC MRSL 和《ZDHC 废水指南》的实施外，我们还为增加供应商培训和能力建设机会打下了基础。

化学品与循环利用

为了支持 2020 年的循环工作，我们加入了 Inter IKEA 和 H&M 集团发起的一项研究，目的在于提高对再生纺织材料化学成分的了解。我们和其他参与品牌收集了消费后再生纤维的样本，并在 AFIRM Group RSL 上进行了化学物质测试。研究组织者于 2021 年 10 月公布了宏观调查结果。要了解化学品在循环经济中的角色，还需要更多的研究和努力，但这项研究表明，行业合作有助于我们找到合适的解决方案。

进一步了解这项针对**可持续品牌**的研究。

消除 PFC 整理剂

我们正在逐步淘汰有问题的化学品，并且有望在 2023 年之前从供应链中消除所有 PFC 整理剂。我们的品牌研发、产品质量和工厂管理团队设定了 PFC 面料转化的基准线，这些面料需要转化为非 PFC 面料或者停用。这些团队开展跨职能部门合作，确定最佳实践，建立面料转化的内部程序，并与化学品供应商联系以获取技术支持。我们还保有一份可接受的非 PFC 整理剂的内部清单，并与供应商分享。

我们如何管理化学品

1 输入管理

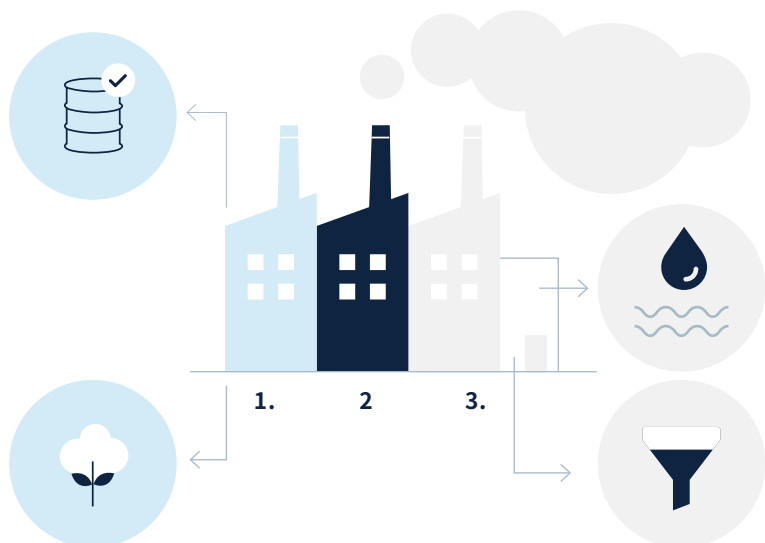
选择更好的化学物料和原材料对于减少危险化学品的使用和排放非常重要。

2 流程管理

在生产过程中遵循化学品管理最佳实践对于降低人员和环境风险至关重要。

3 输出管理

服装和鞋类生产的产物包括成品和废水。



2023 年目标

从

供应链中消除 PFC 整理剂

● 正常进行

截至 2021 年取得的进展

<2%

我们的品牌所用面料只有不到 2% 可能带有 PFC 整理剂。

38%

的防水或防污产品使用非 PFC 整理剂制造，2020 年这个比例为 7%。

92%

的 Gap 集团 PFC 面料成功转化或停用。

16. “重点供应商”都是一级供应商，同时也是至少占面料产量 70% 的面料供应商。

气候管理

我们有责任应对气候变化，为此我们需要制定符合科学依据和行业实践的目标和战略。我们的方法以一系列目标为基础，这些目标符合《巴黎协定》的科学共识，即努力将全球气温上升幅度限制在 1.5 摄氏度以下。

2030 年目标

对比2017年基准线，为全球的公司直营设施采购 **100%** 可再生能源

● 正常进行

范围 1 和 2 的 GHG 排放对比 2017 年基准线减少 **90%**

● 正常进行

所购商品和服务的范围 3 排放量对比 2017 年基准线减少 **30%**

● 正常进行

2050 年目标

实现
全价值链碳中和

2021 年的进展

2020 年，我们所用的能源有 **17%** 为可再生能源。2021 年的数据将于今年下半年在我们的网站上公布。

2020 年范围 1 和范围 2 的排放量对比 2017 年基准线减少了 **39%**。2021 年的范围 1 和范围 2 数据将于今年下半年在我们的网站上公布。

2021 年的范围 3 数据将于今年下半年公布。



我们为管理气候变化相关的风险和机遇做出了巨大努力，因此在 2021 年获得了 **CDP 气候 A 级** 评分。

作为科学减碳倡议组织 (SBTi) 的成员，我们减少范围 1 (公司设施使用天然气、喷气燃料等形成的直接排放)、范围 2 (主要为购买的电力) 和范围 3 (产品的供应链排放) 排放的综合 SBT (科学目标) 在 2017 年获得了批准。

为实现这些目标，我们制定了解决排放问题的策略，并投资于可再生能源项目，以减少范围 1 和范围 2 足迹。针对范围 3 排放，我们重点关注从制造设施收集可靠的数据、分析产品影响模式和提高透明度，以了解并寻求减排机会。我们还与供应商密切合作，提高能源效率，制定气候变化相关的战略和目标，并提供教育和资源来帮助他们制定自己的 SBT。

请访问我们的网站，详细了解 Gap 集团气候和能源管理方法。



ATHLETA: 以可再生能源为依托

截至 2021 年，Athleta 在北美的公司直营店用电量全部被 Fern Solar (北卡罗来纳州 7.5 兆瓦的场外太阳能项目) 提供的可再生能源所抵消。这个可再生能源项目始于 2018 年，Salesforce、彭博社、Workday 和 Cox Enterprises 达成协议，将各自的购买力结合在一起，共同充当主承租方。这个创新项目获得了两个奖项：“智慧能源决策”平台的创新奖和“资源解决方案中心”的绿色电力领导奖。

2021年进展

我们正在探索气候适应策略,希望在建立企业和社区适应力的同时,减轻气候变化的经济 and 环境影响。其中包括我们供应链中的可再生能源项目,以及加速向碳足迹较低的原材料(例如再生聚酯)过渡(更多信息请参阅第42页)。

新冠疫情的持续影响减缓了范围3供应链能效计划的进展,我们暂停了这些计划,以减轻供应商的成本负担。但是,通过持续的合作,我们在亚洲的一级和二级设施推动了重要的减排举措,并确定了未来的行动领域。

2021年的GHG数据和2030年目标的进展将于今年下半年在我们的网站公布(ESG资源)。



2020年生产了
80,000
兆瓦时的清洁能源。



解决排放问题: 范围1和2

Gap集团大约85%的直接GHG排放(范围1和2)由零售店产生,零售店是我们运营能源计划的重点。我们继续投资于能效计划,并对所有店铺进行评级,以确定改造项目的优先级,并制定新建筑的方案。

我们2020年的可再生能源项目、电力购买协议和现场安装产生了超过80,000兆瓦时的清洁能源。这些项目使我们成为美国清洁能源采购量最大的零售企业之一。

解决排放问题: 范围3

我们的气候影响主要源于供应链排放,而供应链与我们的生产有直接关系。我们与产品开发团队和供应商密切合作,解决材料和设施排放问题。除了在供应商体系中实施能效计划外,我们还与战略供应商合作,全力推进减排策略,并探索可再生能源机会。

我们的范围3减排方法一个重要部分是与主要供应商市场的行业组织建立合作关系:

服装影响研究所(Aii): 我们与Aii及其前身——“清洁始于设计”(Clean by Design)的合作带来了56,368公吨的二氧化碳当量减排量,帮助我们支持范围3的SBT。2020年,Gap集团加入了Aii新制定的碳领导力计划,我们的五个设施通过该计划完成了一项试点,制定了他们的减排目标和计划。

我们还与Aii、IDH(可持续贸易倡议)和CEIA(清洁能源投资加速倡议)以及其他品牌合作,为越南的设施确定了发展屋顶太阳能项目的机会。

cKinetics: 我们长期与cKinetics咨询公司合作,以明确主要排放工厂和供应商以及他们的减排目标和策略。我们的目标是收集更准确的设施级数据,以便制定更稳健的策略,帮助供应商设定SBT并支持我们自己的目标。

施耐德电气: 2021年,我们与施耐德电气合作,在主要供应链市场进行可再生能源机会评估,以确定与这些地区的供应商合作的策略。

气候相关财务披露工作组 (TCFD)

TCFD 规定了公司应该如何报告气候相关的风险及风险规避策略。

今年，我们的报告遵循 TCFD 的建议，阐述了 Gap 集团气候相关风险的治理、风险策略、风险管理、衡量指标和目标。完整的披露内容请见本报告背面的 TCFD 索引部分；最新的 **CDP 气候变化披露响应** 和本报告的“ESG 监督”部分也有相关信息。



外部承诺

我们与行业组织合作提出倡议，鼓励政策制定者确立更远大的目标。我们所有的工作动力都源于远大的目标、公共承诺、强大的伙伴关系，还有以目标为导向的品牌带给我们的优势。

- **《北极企业航运承诺》**：2019 年，我们签署了海洋保护协会的这项承诺，绝不故意派遣船只穿越北极脆弱的生态系统。
- **EPA SmartWay 合作伙伴**：2011 年，我们成为 EPA 的 SmartWay 计划合作伙伴，该计划通过测量、基准测试和提高货运效率来帮助公司提升供应链可持续性。
- **时尚公约联盟**：这是由领先的服装和纺织企业组成的联盟，其确立的共同目标是在 2050 年实现可再生能源全覆盖、减少 GHG 排放、增加生物多样性和专注于弹性发展。而且，我们的首席执行官 Sonia Syngal 在 2021 年加入了该联盟的指导委员会。
- **UNFCCC**：为履行《联合国气候变化框架公约》的要求，Gap 集团承诺在 2050 年前实现碳中和。
- **《联合国时尚产业气候行动宪章》**：宪章的愿景是在 2050 年前实现时尚产业的净零排放，我们是签署方之一。
- **可持续纺织促进会**：我们签署了一份公开信，请求全球各国政府利用贸易政策来激励时尚产业使用更环保的材料，包括低碳纤维。另外还有 50 家企业签字同意通过采购更可持续的材料来支持减排，我们是其中之一。
- **UNGC 的 1.5°C 温控目标**：2021 年，我们加入了这项倡议，确保我们当前和未来的目标与 1.5°C 的设想保持一致。
- **美国国家海洋和大气管理局 (NOAA)**：2021 年，我们参加了一场 NOAA 会议，讨论了气候对我们的业务的潜在影响，包括干旱对棉花的影响，以及暴风雪对物流的影响。如需进一步了解我们的倡议工作，请参阅公共政策部分。
- 我们还在主要采购市场就气候政策开展宣传合作。例如，我们与其他 20 多个品牌一起签署了一份公开信，呼吁越南政府简化可再生能源的审批和扩大其使用范围。

原材料和产品

我们承诺选择碳足迹更低、用水更少、产生废料更少的纤维，并支持生物多样性保护工作。

我们关注几乎会消耗全部纤维（约97%）的材料：天然纤维（棉、亚麻等）、合成纤维（聚酯纤维、尼龙、氨纶等）和人造纤维素（粘胶纤维、人造丝、莫代尔等）。



97%

的纤维消耗量来自天然纤维、合成纤维和人造纤维素，这是我们优选纤维策略的关注点

保护生物多样性

我们在环境方面的一些目标体现了我们对保护生物多样性的承诺。我们还与将近十几个致力于保护自然的联盟合作，包括世界资源研究所、世界自然基金会和可持续纺织促进会。我们全力为自然领域 SBT 的制定提供支持，未来我们将制定 Gap 集团的生物多样性战略，帮助我们实现这些目标。



优选纤维策略

我们的优选纤维策略旨在建立对环境影响较小并且支持社会福祉的弹性供应链。为此，我们制定了衡量影响的措施来帮助产品开发团队优化决策，我们还与供应链合作伙伴合作，并且参与行业举措。这一策略使我们的品牌能够决定采购更受欢迎的纤维，尤其是棉和再生聚酯纤维。

我们使用生命周期评估 (LCA) 数据来确定优选纤维，这些数据包括全球变暖潜势、水资源利用和富营养化等方面的指标，以及对生物多样性、循环潜力、化学物质、土地使用变化和生社会条件的评估。为此，我们使用了不同的行业工具，例如可持续服装联盟的希格材料可持续发展指数 (MSI) 和可持续纺织促进会的“优选纤维和材料矩阵”。

我们工作的一个重要部分是与供应商合作开发可持续的面料和制造工艺。我们通过开放成衣登记系统 (Open Apparel Registry) 报告所有一级供应商设施情况，保持高透明度，而且二级供应商设施的可见性超过 65%。

此外，我们的产品开发团队拥有可靠的资源，能够做出明智的决策，选择低影响的原材料。这些资源包括录制好的培训课程、定期更新的纤维消耗报告、内部综合性“产品声明工具包”和新型可持续性计算器，使他们能够评估不同纤维对产品足迹的影响。

我们的品牌有权设定自己的原材料目标，并将可持续解决方案整合到产品开发中，超过 80% 的可持续决策都是在产品开发过程中做出的。因此，我们 2021 年的新产品线更具可持续性，例如 Gap 青少年系列、Gap 的 Generation Good 和 Yeezy Gap 圆夹克；Athleta 以再生聚酯制作的轻型弹力面料；Old Navy 利用甘蔗提取材料制作的 EVA 泡沫人字拖；以及 Banana Republic 与 Paravel 合作推出的再生材料旅行系列。

请访问我们的[网站](#)，进一步了解我们的可持续材料采购方法。

2021 年进展

为了帮助简化行业方法并扩展原材料采购方面的最佳实践，可持续纺织促进会制作了测试版的“优选纤维和材料矩阵”（基于 Gap 集团 2020 年捐赠给可持续纺织促进会的“优选纤维工具包”）。

我们还试用了 SAC 的希格产品环境模块，以了解特定产品的影响，并寻求在可能的情况下对环境影响进行可靠的评估。除此之外，我们还为所有品牌开发了一款内部计算器，利用 MSI 数据更全面地评估原材料的气候影响和水影响，以确定基准线和跟踪目标。

天然纤维

为了实现目标，我们采用组合方法来采购材料，以扩展多种方案并提升纤维安全性。此外，我们与行业合作伙伴合作，提高品牌可用的可持续棉花来源的可追溯性。例如，香港纺织及成衣研发中心有限公司（HKRITA）正在研究在城市环境中种植超长绒（ELS）棉花的理想水培条件，研究成功后能够在城市环境中实现持续、稳定、透明的棉花供应，有助于支持我们的纤维安全和可追溯性目标。这个项目于 2021 年启动，并在 2022 年日内瓦国际发明展上获得了银奖，该展览由世界知识产权组织（WIPO）、瑞士政府和日内瓦市赞助，目的在于表彰世界各地的发明和研究。



2020 年，我们成为第一个签署新的《美国棉花信任协议》(USCTP) 的品牌，目前正在开展部署 USCTP 平台的试点项目，计划通过供应链追溯使用美国产棉花的产品。通过与技术提供商 TextileGenesis™ 合作，我们成功追溯了超过 140,000 件服装，并将在 2022 年扩大试点范围。我们还与其他九个品牌一起加入了一个专门小组，致力于通过良好棉花发展协会提高可追溯性。

我们的品牌在天然纤维领域走在业界前列。Gap 确立了 2030 年的宏伟新目标，即采购 100% 可再生棉、有机棉、转化棉或再生棉；Banana Republic 与 Arvind 有限公司合作进行了一项持续多年的投资，为印度的一个农场提供支持，助其顺利过渡到有机棉种植。2021 年，Banana Republic 也加入了“优质羊绒标准”（Good Cashmere Standard）和皮革工作协会，采购负责任的动物衍生材料。此外，Banana Republic 还参加了“负责任羊毛标准”，Athleta 加入了“负责任羽绒标准”。

合成纤维

我们的所有品牌都承诺在 2025 年前将再生聚酯纤维的采购量提高到总使用量的至少 45%，其中 Old Navy 等几个品牌设定了更高的目标。我们还积极参加可持续纺织促进会 rPET 圆桌会议与生物合成工作组，帮助推动可持续纤维的行业创新。我们尤其关注环境影响较低的尼龙和氨纶的开发机会，这两种关键性能纤维目前几乎没有替代选择。随着服装中超细纤维和微塑料脱落的研发不断推进，我们将把最新的见解融入优选纤维策略中。

人造纤维素

我们与纤维供应商密切合作，杜绝在生产中使用来自古老濒危森林、高保护价值和高碳储量森林的木材衍生纤维。我们继续与 CanopyStyle 倡议合作，鼓励全球供应商制定政策并完成审核，确保他们在生产中不会使用来自古老濒危森林的木材。我们还与 Canopy 就下一代纤维的来源开展合作，优先考虑回收纺织品和废弃材料等替代选择。我们的目标是巩固我们的业务，只与获得 Canopy “绿色衬衫” 最高排名的供应商合作，这个排名意味着符合保护森林的最佳实践标准。

我们将继续探索不同的方式来形成定义，并运用经过验证的方法，以采用再生农业实践和化石燃料衍生原材料的替代品。更多信息请参阅我们的 2021 年 **SASB 索引**。

2025 年目标

100% 的棉花¹⁷来自更可持续的来源

● 正常进行

至少 45% 的聚酯纤维来自回收资源 (rPET)。

Gap 集团的一些品牌设定了更高的目标。

● 正常进行

2021 年的进展

79%

的棉花来自更可持续的来源

10%

的聚酯纤维来自回收资源

17. 定义为：优质棉花（前身为 BCI）、经过认证的美国产棉花（USCTP）、有机棉、转化棉（经过认证的有机棉）、回收棉和再生棉。

循环利用与废弃物处理

我们认识到，我们必须解决服装整个生命周期的问题，包括从原材料到报废，然后循环往复。

自 2020 年制定战略以来，我们一直与合作伙伴和品牌团队合作制定循环举措和目标，我们的所有品牌都已开始推进至少一个战略领域的工作。

我们在循环利用方面的工作还包括处理不同的废物流。我们继续减少、消除和回收包装废物，并签署了时尚公约联盟关于一次性塑料的承诺。

如需进一步了解我们在循环用和废弃物处理方面的工作，请访问我们的[网站](#)。



我们在循环利用方面的工作以四个领域为基础：

- 1. 循环式设计：**为设计团队提供做出选择所需的工具，这些选择可以对产品寿命、重复利用和可回收性产生积极影响（请参阅第 42 页了解我们的采购方法）。
- 2 材料与制造方法：**增加安全、可再生和回收材料的使用，支持循环制造的创新。
- 3. 先进的资源回收系统：**旧纺织品收集、分类和回收的支持系统，将这些旧材料加工成为受时尚产业欢迎的新材料。
- 4. 循环商业模式：**将自然资源的使用与利润脱钩，向顾客传达新的价值主张。

1. 循环式设计

我们的品牌在循环领域走在业界前列。2021 年，Gap 和 Banana Republic 推出了专为艾伦·麦克阿瑟基金会 (EMF) 牛仔裤再造项目打造的牛仔系列。这个牛仔裤系列的生产遵循了 EMF 的三项循环原则，其中规定牛仔裤应该用得多久、可以再制造，并且采用安全的回收/可再生材料制作。我们对耐用性、可回收性和循环材料的设计经验见解已被收录在 2021 年 12 月出版的 EMF《时尚循环设计》(*Circular Design For Fashion*) 一书中。

2 材料与制造方法

我们与 HKRITA 一起开发更具可持续性的生产流程和技术解决方案，使行业能够在纺织品的整个生命周期推进循环模式。首先，HKRITA 与我们的主要供应商之一 Artistic Milliners 合作，开发对环境安全的溶解法，去除旧衣服上的氨纶。其次，HKRITA 与另一家主要供应商 Arvind 有限公司合作，创造从棉料中去除靛蓝染料的新方法，使牛仔布废料更易于重复利用或重新染色。

2021 年，我们加入了“超细纤维路线图”行动，以支持我们对超细纤维联盟 (TMC) 的承诺。我们还为 TMC 和利兹大学 (英国) 之间的研究合作提供纤维样品，该研究旨在进一步了解减少服装生产中微塑料和超细纤维脱落的技术。

3. 先进的资源回收系统

我们是行业协作项目 Accelerating Circularity (中文意为“加速循环”) 的指导委员会成员。该团队通过研究、规划、供应链建模、试点项目等来启动服装行业的循环解决方案。2021 年，Banana Republic 和 Old Navy 开始测试对纺织废料流中的纤维进行回收并运用到新产品中的方法。我们还与 Accelerating Circularity 合作，拓展关于“纺织品到纺织品”回收的知识，有望过渡到先进的化学回收技术工艺。

我们共同发起了一项合作倡议，专注于在加利福尼亚州建立时尚循环经济，计划 2022 年启动。

4. 循环商业模式

通过与 thredUP®、Give Back Box 和 How2Recycle 合作，我们支持顾客转售旧衣服和将衣服捐赠给需要的人。自 2021 年 3 月以来，Gap 品牌的顾客已通过 Give Back Box 计划捐款 2,616 英镑。借助二手衣物平台 thredUP®, Gap、Athleta 和 Banana Republic 的顾客发出了 80,000 多个“清理箱”，使 2021 年的转售物品达到 125 万件。

同样在 2021 年，Athleta 举办了两次样品销售以减少浪费，为 Gap 集团 Selvage 基金筹款超过 157,000 美元（更多信息请参见第 9 页）。2021 年 6 月启动的 Banana Republic Vintage 项目转售了过往系列中的 200 多件热门复古单品。

包装废弃物和一次性塑料

我们优先处理了关键领域的塑料废弃物，这些部分占到了我们一次性塑料使用量的70%，其中包括衣架、塑料袋、购物袋和电商邮寄包装。

我们的跨职能工作组正在努力寻找这些高影响类别的解决方案，我们还投资于创新包装设计、产品标签和回收系统。

鉴于美国只有少数城市能够回收软塑料，我们不断尝试解决此难题的办法。这方面的工作包括进一步向店员做好宣传，让他们了解当地目前能够提供的回收机会；制作可回收的店内营销材料；以及与供应商合作降低店铺使用的塑料袋尺寸。

2030年目标

在2030年前消除不必要和有问题的塑料

● 需要关注

时尚公约联盟承诺：

在2025年前消除消费者包装中不必要或有问题的塑料，在2030年前消除企业包装中的这些塑料

确保至少一半的塑料包装为100%再生成分，针对消费者包装和企业包装分别在2025年前和2030年前实现此目标



继推出包含50%再生成分（2020年是35%）的新型塑料包装袋后，该团队决定开展生命周期评估，以比较当前三种邮寄包装替代品（纸质、生物基和可重复使用的包装）的影响和性能。这将确保我们未来能够制定以数据为支持的战略。

2021年，我们加入了时尚公约联盟的跨品牌工作组，资助他们研发塑料袋的纸质替代品。

其中规模最大的一项减塑举措由Old Navy主导，将其衣架回收计划扩大到了789家店铺（约为店铺总数的65%），该品牌在2019年6月至2021年11月期间，总计转化了本会送往垃圾填埋场的250万磅塑料。Old Navy还移除了所有服装吊牌，节省了大约190吨纸张，并且通过使用再生纱线和标签胶带代替原生塑料，节省了105吨塑料。此外，该品牌还公布了一个目标，即在2023年前消除美国和加拿大店铺的塑料购物袋。

企业治理

今天我们开展可持续业务，意味着为明天创造韧性，这会让 Gap 集团、地球环境和我们的社区受益无穷。企业如何在发展业务、跟上时代步伐并推动自身变革的同时，始终遵循最高的道德价值观，关键就在于良好的治理。

通过在业务运作过程中严格执行道德标准，保持最大的透明度，我们可以回馈社区，进一步赋权女性，在我们周围的世界创造机会。

本部分的内容

ESG 监督	47
负责任的商业实践	49
利益相关者参与	50
产品生命周期	51
ESG 附录和前瞻性陈述	52

ESG 监督

将可持续发展原则整合到业务中，意味着拥有强大的治理结构和管理监督方法，从而能够以负责任的方式运作。

将 ESG 融入企业战略

我们的政策和可持续发展框架指导我们努力实现公司的社会和环境目标。我们采用前瞻性的治理方法，优先采取董事会监督、战略增长办公室 (SGO) 推动和实施的结构。我们以稳健的管理流程和政策为基础，打造负责任、面向未来的企业。

2021年，Gap 集团改变了组织结构，将 ESG 团队纳入集团的 SGO，这个部门的任务是在核心业务以外满足未来消费者和行业的需求。SGO 汇集了 Gap 集团的战略、环境、社会与治理、政府事务、企业发展和新业务职能，以推动符合公司使命和价值观的可持续增长。我们建立了 ESG 指导委员会，由整个企业的关键职能部门领导者组成。将 ESG 纳入 SGO 的目的是最大限度实现跨部门协作，而这是 ESG 团队工作的关

键部分。ESG 团队需要和 Gap 集团的很多团队合作，包括各品牌的产品和营销团队，以及平等与包容、人力资源、供应链战略、政府事务、法律和 Gap 基金会团队。

我们的监督结构

在 Gap 集团，良好的治理始于强大的董事会¹⁸，董事会将其对可持续发展计划的监督权委派给企业治理与可持续发展委员会，该委员会由独立董事组成。企业治理与可持续发展委员会根据我们的总体战略目标，对可持续发展计划进行独立评价，并监督内部 ESG 团队对该计划的管理。

请访问[我们的网站](#)了解详细信息。



GAP 集团董事会 企业治理与可持续发展委员会

▼
董事会

委派企业治理与可持续发展委员会对 Gap 集团 ESG 计划进行监督，委员会定期向董事会报告关于集团可持续发展计划的最新情况。首席增长转型官协助企业治理与可持续发展委员会履行其监督职责，并向委员会报告。

Sally Gilligan, 首席增长转型官

与整个公司的领导者会面，包括采购、生产、品牌和运营以及 ESG 团队的领导者。

18. 截至本报告发布之日，Gap 集团董事会由 12 名成员组成，其中 10 名为符合纽约证券交易所规则的独立董事。董事中五人为女性，三人为有色人种。

管理方法

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

融入到业务中

为确保将可持续发展作为 Gap 集团的一项重要业务,我们已将其融入到业务战略中。ESG 团队的工作涉及所有品牌和运营活动。

设定宏伟目标

我们制定了公司的年度 KPI 和长期目标,用以推动各项工作向前发展、衡量相关进展并确保落实问责。

衡量目标进展

我们努力向前,推动长期可持续的进展,争取为业务相关的人群和社区创造切实的利益,这也有助于我们的公司取得成功。我们的数据分析和衡量方法确保我们能够取得这样的进展,并且能够根据 GRI 和 SASB 等报告框架透明地向利益相关者报告。

与民间团体、政府机关和其他部门合作,扩大集体影响力

我们通过与本地和全球的企业机构合作,推动可持续解决方案,创造更大的平等,并将影响力扩大到整个企业、行业及其他领域。

风险管理

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

风险委员会由代表高级领导团队的领导组成,负责监督年度企业风险评估 (ERA) 流程:

- 高级管理人员和副总裁通过在线问卷或访谈针对风险和规避措施提供意见。
- 风险委员会审查结果,识别任何其他关键风险,并根据风险暴露和规避成熟度,按照适当的象限确定优先级。
- 首席执行官、董事会和高级领导团队借助 ERA 来监控和规避风险,以及更新政策并在需要时将其纳入业务连续性计划。

我们还制定了考虑当地情况的国家/地区特定策略,而且我们正在建立新的风险情报办公室,专注于供应链相关风险。

请访问我们的[网站](#)了解详细信息。

企业 风险管理流程

内部审计团队
执行 ERA

风险委员会
分析 ERA

首席执行官、董事会和高级领导
团队
审查结果,以监控和规避风险

ERA 为年度内部审计计划和持续的
董事会监督提供依据



负责任的商业实践

在 Gap 集团，诚信已融入到我们业务的方方面面。我们通过一套强有力的政策来确保我们在道德、透明度和合规性方面达到最高标准。

商业行为准则 (COBC)

我们以负责任、有道德、讲诚信的原则开展业务，通过“做正确的事”来营造诚信和信任的文化。我们的全球 COBC 以 10 种语言发布，列出了我们希望 Gap 集团所有员工都能支持和遵守的政策、价值观和原则。全球诚信团队负责监督 COBC 计划。

员工培训

所有新员工在入职时我们都会提供 COBC 材料，并要求他们在入职后 30 天内完成“COBC 概览”电子学习模块。其他培训会根据员工所在地、级别和职位来提供。培训内容包括各种具体的问题，例如性骚扰、反歧视和骚扰、工资和工时合规、工作场所便利、反腐败以及数据隐私和安全。我们的全球诚信团队还会全年提供专设的定期培训课程。

让员工畅所欲言

我们鼓励员工通过“门户开放” (Open Door) 流程报告任何可疑的违规行为。员工可以向直接经理、下一级经理、当地人力资源部、全球诚信团队或通过保密的 COBC 热线提出疑虑。该热线是一个网络电话报告系统，对员工、与 Gap 集团开展业务或受我们业务影响的任何人全天候开放。

我们有调查团队负责记录、处理和解决收到的投诉，而且全球诚信团队和内部审计团队会在需要时展开全面调查。



反腐败与反贿赂

我们坚持执行合规计划，全力应对全球运营活动中的腐败风险。

我们通过全公司系统监控和解决反腐败风险，并执行内部《反腐败和反贿赂政策》。我们针对特定级别和高风险市场提供反腐败培训 (面向所有员工)，帮助员工认识和避免腐败行为。我们的法务团队会执行以腐败为关键组成部分的风险评估。

请访问我们的政策[网站](#)了解详细信息。

供应商行为准则 (COVC)

为确保合作伙伴按照我们的标准行事，我们要求为 Gap 集团生产商品的所有设施都符合 COVC 要求和《人权政策》，后者规定了我们保护人权免受侵犯的方法和活动。

我们支持 UDHR、UNGC、OECD《跨国企业准则》以及 ILO 核心公约中所述的原则，并据此制定我们的政策。

COVC 还列出了我们在环境标准方面对所有一级供应商和与 Gap 集团开展业务的其他供应商的基本要求。我们希望所有设施遵守与环境相关的法律法规，管理其能源消耗和水资源影响，并且每年完成希格指数设施环境模块。

数据隐私

作为立足于顾客信任的全球品牌，我们尊重顾客的隐私权。我们在数据使用、新技术和服务方面遵循七项原则：同意、控制、公平、最小化、保密、访问和落实问责。

我们的《个人隐私政策》符合业务所在司法管辖区的法律。虽然隐私权可能有所不同，但我们会做出合理努力来满足隐私权请求，即使所在国家或司法管辖区未做此要求。我们的隐私政策因清晰和简单而受到赞誉。

我们也知道，任何好的隐私计划都是以安全为核心。所以我们使用广泛接受的安全标准和实践，作为保护个人信息的决策依据。

请访问我们的《个人隐私政策》[网站](#)了解详细信息。

利益相关者参与

与利益相关者沟通并与全球和地方层面的专家组织建立合作关系对我们的 ESG 战略至关重要，利用我们的计划最大限度地发挥积极影响也是如此。

我们定期与各领域的利益相关者合作，更好地了解影响他们、影响行业格局和社区的复杂问题。这种对话有助于我们改进策略、设定目标、专注于行动并扩展行业解决方案。

请访问我们的网站，进一步了解我们的倡议与合作伙伴组织。

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

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

请访问我们的网站，详细了解我们如何促进利益相关者参与。



供应链中的人权事务

我们的供应商可持续发展团队与人权和劳工团队负责管理和执行人权政策及劳工利益相关者参与策略。

供应商关系

我们定期与供应商互动，倡导人权并推行更好的实践。为了让供应商清楚理解我们的《人权政策》、实践和申诉渠道，我们通过在线平台以当地语言提供所有相关信息，并在需要时提供面对面协助和虚拟支持。

与工人沟通

我们通过开展评估（包括正式面谈），以及与工人代表建立非正式关系，定期与一级供应链中的工人互动。我们还鼓励供应链中的工人分享他们的想法和经验，并且使用数字技术让反馈过程尽可能简单。通过这些定期检查手段，我们可以了解具体的人权问题，或者提前规避风险。

此外，在制定和改进以工人权利和女性赋权为重点的计划时，我们与工人面谈了解他们的想法。

更多信息

> 人权

> Empower@Work

公共政策参与

我们认为，在影响我们业务和社区利益的问题上，参与政治和监管流程非常重要。我们借助公共政策和政府倡议，积极推动 Gap 集团的战略。

如果涉及我们的业务和我们发展业务的能力，并且符合我们的价值观、法律义务以及我们的《商业行为准则》和《供应商行为准则》，我们也会参与政治活动并倡导立法。例如，Gap 集团首席执行官 Mark Breitbard 于 2021 年在白宫会见了副总统卡玛拉·哈里斯，讨论了在后疫情环境下促进“照护经济”的政策及其对工人的影响。

此外，我们一直以来积极参与政策讨论，并就与贸易、税收政策、港口/基础设施相关的问题以及环境问题进行游说。Gap 集团只针对会对我们的业务产生直接影响的投票决策、倡议或提案进行表态。

扩展阅读

- > 与 NOAA 合作开展气候宣传工作
- > 附录中披露的 Gap 集团政治献金
- > 公众参与政策

1 设计与开发

我们的产品开发团队经过培训，能够设计和制造更具可持续性的产品，并对服装制造厂有显著影响。这使我们能够解决更广泛的环境足迹并改善设施的工作条件。如需进一步了解我们的评估流程、水资源管理、化学品管理、材料选择和循环实践，请参阅回馈社区和“赋权女性，关注人权”部分。

2 原材料和加工 (三级供应商)

为了尽量减少产品中所用纤维的影响，我们特别关注棉花，并且想办法采购更具可持续性的合成纤维和人造纤维素纤维。如需进一步了解我们的水资源管理和气候实践，请参阅回馈社区部分。

3 纺织制造 (二级供应商)

织布厂使用大量的能源和水，而且它们使用的化学品如果处理不当，会影响当地的水域。我们通过工厂可持续发展计划，将明确的环境标准纳入到采购决策中。如需进一步了解我们的评估流程、P.A.C.E.、水资源管理、化学品管理和气候实践，请参阅回馈社区和“赋权妇女，关注人权”部分。

4 产品与精加工 (一级供应商)

我们采取综合方法来改善供应链中的工作条件，该方法结合了设施监控和能力建设计划，让供应商参与衡量和解决他们的环境影响和社会影响。如需进一步了解我们的评估流程、能力建设、P.A.C.E.、水资源管理、化学品管理和气候实践，请参阅回馈社区和“赋权妇女，关注人权”部分。



7 消费者使用与循环

我们使用产品标签、目录、社交媒体和博客文章来引导客户正确穿戴、护理和丢弃衣物，以减少产品的总环境足迹。我们还参与推动和完善全行业解决方案，致力于减轻产品寿命终止后的影响。如需进一步了解我们的循环利用实践，请参阅回馈社区部分。

6 零售店

我们努力减少公司直营店的环境影响。我们还在Old Navy门店开展This Way ONward计划，帮助就业困难的年轻人获得第一份工作。如需进一步了解平等与包容、This Way ONward、气候行动、循环利用和材料选择，请参阅回馈社区和创造机会部分。

5 物流和配送

我们利用海运、空运、卡车和铁路运输的最优方案组合，将产品从供应商设施运往配送中心，然后再运往门店或直接送达客户手中。配送中心是我们拥有和经营的最大设施，所以我们努力节省配送中心的能源使用量，减少浪费。如需进一步了解我们的循环利用和气候实践，请参阅回馈社区部分。

ESG 附录和前瞻性陈述

重要性

当今世界的发展日新月异，我们希望专注于 Gap 集团能够发挥最大影响力的问题。

我们优先考虑对我们的利益相关者和业务来说最重要的可持续发展问题。这些问题是实质性问题，指引着 ESG 团队的战略和计划。

2021年，我们与第三方专业咨询公司一起实施了最新的重要性分析。

为清楚起见，对引导我们可持续发展战略和计划的实质性问题的确认，不应被解释为对此类问题的重要性或财务影响的描述，或对 Gap 集团投资者相关信息的描述。关于对 Gap 集团投资者而言具有重大意义的风险的讨论，请参阅我们提交给美国证券交易委员会的 10-K 表格年报（截至 2022 年 1 月 29 日的年度）、后续的 10-Q 表格季报，以及当前的 8-K 表格报告。

了解详情

> **2021 年重要性矩阵**
> **SEC 备忘**

ESG 框架

全球报告倡议组织 (GRI)

我们根据《GRI 标准》制作了本报告。

了解详情

> **GRI 索引**

可持续发展会计准则委员会 (SASB)

我们的 SASB 索引引用了 SASB 可持续行业分类系统所定义的《服装、配饰和鞋类行业标准》（电子商务、多线和专业零售商及经销商，以及服装、配饰和鞋类），这些信息可在 Gap 集团的 ESG 报告和我们的[网站](#)上找到。

了解详情

> **SASB 索引**

气候相关财务披露工作组 (TCFD)

TCFD 是一个建议框架，指导公司做出更有效的气候相关披露，从而促进更明智的投资、信贷和保险承保决策。今年是我们首次向 TCFD 提交报告，我们在 TCFD 索引中详细说明了与气候相关的风险披露，索引内容请参见第 72 页。

了解详情

> **TCFD 索引**

关于前瞻性陈述的注意事项

本报告和管理层的相关意见可能包括美国联邦证券法含义内的“前瞻性陈述”。前瞻性陈述是除历史事实陈述之外的任何陈述。前瞻性陈述代表我们当前对未来可能发生之事件的判断，通常会采用“预期”、“似乎”、“大约”、“认为”、“继续”、“可以”、“意在”、“效果”、“估计”、“预估”、“期望”、“预测”、“目标”、“倡议”、“意图”、“可能”、“目的”、“展望”、“计划”、“潜在”、“优先事项”、“预计”、“追求”、“寻求”、“应该”、“届时”、“将”、“会”等字眼，或这些词语的否定形式或类似表述。

我们根据经验和认知，对历史趋势、当前条件和未来发展预期进行假设和分析，以及根据适当情况下的其他因素，来做出这些陈述。我们认为这些判断是合理的，但这些陈述不能保证未来的任何事件或财务结果。由于诸多因素，实际结果可能与这些陈述存在重大差异。关于这些因素的描述，可在我们最近的 10-K 表格年报和我们提交给美国证券交易委员会的其他文件中找到。读者请勿过度依赖前瞻性陈述。前瞻性陈述仅基于做出陈述之日以前的情况，无论是出现新信息，还是新的事件或其他因素影响这些陈述的主题，我们都没有任何义务公开更新或以其他方式修改任何前瞻性陈述，除非法律明确要求我们这样做。

了解详情

议题	链接
董事会和股东权利	> Gap 集团集团企业治理
ESG 披露	> ESG 资源
企业风险管理与合规	> 管理风险 > SEC 备忘 > 公司合规政策 > ESG 资源
隐私与信息安全	> Gap 集团《个人隐私政策》

GAP 集团 2021 年 GRI 索引 – 2016 年通用标准

我们尝试参考《全球报告倡议组织 (GRI) 标准》制作本报告。注: ESG 报告是指 Gap 集团2021年 ESG 报告; 可持续发展网页是指我们的全球网站, 该网站托管我们的环境、社会及公司治理 (ESG) 中心和平等与包容报告; 年报是指Gap 集团截至2022年1月29日的财政年度的10-K表格年报; 委托书是指Gap 集团2021和2022年度股东大会通知所附的委托书。更多信息请参阅我们的[投资者关系网页](#)。

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
一般披露				
企业简介				
102-1	企业名称	年报	第I部分第1项 - 业务	1
102-2	描述企业活动; 说明主要品牌、产品和服务, 包括在特定市场被禁止的任何产品或服务	年报	第I部分第1项 - 业务	1
102-3	企业总部所在地	年报	第I部分第2项 - 属性	23
102-4	运营所在地: 企业运营所在的国家/地区的数量, 以及企业开展重要业务和/或与报告中涵盖之议题相关的国家/地区名称	年报	第I部分第2项 - 属性	23
102-5	所有权性质和法律形式	年报	第II部分第5项 - 注册人普通股市场、相关股东事项和发行人购买股票证券的情况	24
102-6	服务的市场 (包括地理分布)、服务的行业, 以及客户/受益人的类型	年报	第I部分第1项 - 业务; 第2项 - 属性	1,23
102-7	报告企业的规模	年报	第I部分第1项 - 业务; 第II部分第7项 - 管理层对财务状况和经营成果的讨论和分析	1,26
102-8	关于员工和其他工人的信息	年报 可持续发展网页	第I部分第1项 - 业务 衡量我们的进展: 员工 我们的人员构成	1
102-9	描述企业的供应链	ESG 报告	企业治理: 产品生命周期	51
102-10	企业规模、结构、所有权或其供应链的重大变化	ESG 报告	企业治理: ESG 监督	47

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
102-11	企业是否运用以及如何运用预防方法或原则	可持续发展网页	Gap 集团将预防原则运用到化学品的使用中, 持续对产品进行测试并承诺消除 PFC 整理剂。更多信息请参阅 化学品管理和负责任商业实践 。	
102-12	列出企业签署或赞同的外部制定的经济、环境和社会章程、原则或其他倡议	可持续发展网页	ESG 资源 成员身份与合作组织 。我们支持《世界人权宣言》(UDHR)、《联合国全球契约》(UNGC)、经济合作与发展组织 (OECD)《跨国企业准则》以及国际劳工组织 (ILO) 核心公约中所述的原则, 并据此制定我们的政策。	
102-13	行业或其他协会以及国家或国际倡议组织的成员	可持续发展网页	成员身份与合作组织	
战略				
102-14	企业最高决策者的声明	ESG 报告	宏伟蓝图: 我们对环境、社会及公司治理 (ESG) 的承诺 宏伟蓝图: 我们的方法	4 6
102-15	描述关键影响、风险和机遇	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: ESG 附录和前瞻性陈述 负责任商业实践 重要性 2021 CDP 气候披露 (C2.2a、C2.3a、C2.4a)	52
道德与诚信				
102-16	描述企业的价值观、原则、标准和行为规范	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 负责任商业实践 负责任商业实践	49
企业治理				
102-18	报告企业的治理结构, 包括最高治理机构的委员会和负责经济、环境和社会影响决策的委员会	ESG 报告 投资者关系网页	企业治理: ESG 监督 公司治理情况说明书 委员会组成	47
102-21	报告利益相关者与最高治理机构就经济、环境和社会议题进行磋商的过程	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 利益相关者参与 负责任商业实践	50

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
102-26	报告最高治理机构和高级管理人员在制定、批准和更新与经济、环境和社会议题相关的企业宗旨、价值观或使命陈述、战略、政策和目标中的角色	可持续发展网页 投资者关系网页	管理方法 公司治理指引	
102-29	报告最高治理机构在识别和管理经济、环境和社会议题及相关的影响、风险和机遇中的角色, 包括在实施尽职调查中的角色	ESG 报告	企业治理: 风险管理	48
	报告是否使用利益相关者协商来支持最高治理机构识别和管理经济、环境和社会议题及相关的影响、风险和机遇	可持续发展网页	企业治理: ESG 监督	47
102-30	报告最高治理机构在审查企业经济、环境和社会议题风险管理流程的有效性中的角色	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 风险管理 负责任的商业实践	48
102-32	正式审查和批准企业的可持续发展报告并确保涵盖所有重要议题的最高委员会或职位	ESG 报告	企业治理: ESG 监督	47
102-33	将关键问题传达给最高治理机构的流程	ESG 报告	企业治理: ESG 监督	47
102-38	年度总薪酬比率	委托书	2021 年首席执行官薪酬比率	75
利益相关者参与				
102-40	企业接触的利益相关者群体列表	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 利益相关者参与 成员身份与合作组织	50
102-42	识别和选择利益相关者进行接触的依据	ESG 报告	企业治理: 利益相关者参与	50
102-43	利益相关者参与的方法, 包括不同类型和利益相关者群体的参与频率	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 利益相关者参与 负责任的商业实践	50
102-44	通过利益相关者参与提出的关键议题和疑虑, 以及企业如何回应这些关键议题和疑虑, 包括通过其报告进行回应	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: 利益相关者参与 企业治理: ESG 附录和前瞻性陈述 重要性	50 52
102-45	列出企业合并财务报表中包含的所有实体; 报告是否有任何实体未包含在报告中	年报	第 I 部分第 1 项 - 业务 图表 21 “注册人的子公司”	1
102-46	定义报告内容和议题界限的过程; 解释企业如何实施报告原则以定义报告内容	ESG 报告	宏伟蓝图: 关于本报告	3

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
102-47	列出在定义报告内容的过程中确定的重要议题	ESG 报告 可持续发展网页	企业治理: ESG 附录和前瞻性陈述 重要性	52
102-48	重述以前报告中提供的信息的影响, 以及重述的原因	不适用	没有重述上一份报告的信息。	
102-49	实质性议题列表和议题界限与之前报告期的重大变化	ESG 报告	企业治理: ESG 附录和前瞻性陈述	52
102-50	所提供信息的报告期	ESG 报告	宏伟蓝图: 关于本报告	3
102-51	最近一次报告的日期	ESG 报告	宏伟蓝图: 关于本报告	3
102-52	报告周期 (每年、每两年等)	ESG 报告	宏伟蓝图: 关于本报告	3
102-53	对报告或其内容有疑问时的联络人	ESG 报告	宏伟蓝图: 关于本报告	3
102-55	GRI 内容索引	可持续发展网页	GRI 内容索引	
经济				
经济表现				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	年报	第 II 部分第 7 项 - 管理层对财务情况的讨论和分析 经营状况和结果	26
201-1	产生和分配的直接经济价值	年报	第 II 部分第 7A 项 - 关于市场风险的定量和定性披露 第 II 部分第 7 项 - 管理层对财务情况的讨论和分析 经营状况和结果	40
201-2	气候变化带来的财务影响及其他风险和机遇	可持续发展网页	2021 CDP 气候披露 (C2.1b、C2.2、C2.2a、C2.3、C2.3a、C2.4、C2.4a、C3.1、C3.4) 2021 CDP 水安全披露 (W3.3b、W3.3c、W3.3d、W4.1、W4.1a、W4.2b、W4.2c、W4.3、W4.3a)	
领域: 市场表现				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	津贴与福利 管理方法	
领域: 间接经济影响				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	重要性 创造机会: 员工和社区影响 Gap 集团每两年对 ThisWay ONward 计划进行一次评估, 因此请参阅 2020 年全球可持续发展报告 第 25 页, 了解计划参与者在技能/知识方面的 增长百分比。	32

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
203-2	重大间接经济影响, 包括影响程度	ESG 报告	赋权女性: Gap 集团 P.A.C.E. 计划 创造机会: This Way ONward	16 27
采购实践				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	重要性 采购实践	
反腐败				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	负责任的商业实践	
205-1	针对各项业务评估与腐败相关的风险	ESG 报告	企业治理: 负责任的商业实践 为评估Gap集团反腐败计划的有效性, Gap集团的商业行为准则 (COBC) 评估中已包含反腐败/反贿赂相关问题。COBC 评估每年一次, 确定不同的市场/职能进行评估。COBC 评估的目标是了解 COBC 计划的影响。 我们在高风险市场开展反腐败尽职调查 (ACDD)。在这些市场, 我们的政策要求代表 Gap 集团和/或第三方经销商与政府官员互动的任何第三方持有 ACDD 报告。	49
205-2	关于反腐败政策和程序的交流与培训	可持续发展网页 ESG 报告	负责任的商业实践 企业治理: 负责任的商业实践 Gap集团有两份面向内部的反腐败政策: 1)全球政策; 2)中国零售政策 (高风险市场)。Gap集团还制定了反腐败培训计划, 面向全球的总监及以上人员、高风险职能部门的经理及以上人员, 以及高风险市场 (中国、墨西哥和意大利) 的各级总部。中国的员工有单独的课程, 内容是针对中国的风险所设计。此课程在录用或岗位晋升时提供, 在高风险市场需要每年完成一次, 全球范围需要每两年完成一次。Gap集团也偶尔会在有机会时 (例如, 在旅行时) 提供专门的反腐败培训。 Gap 集团为所有员工提供反腐败培训。	49
环境				

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码																												
材料																																
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	原材料和产品 回馈社区: 可持续材料采购	42																												
301-1	按重量或体积使用的材料		<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">天然纤维</td> <td>棉花的占比: 更可持续的棉花*</td> <td>60</td> <td>54</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>羊毛的占比: 再生羊毛</td> <td>16</td> <td>11</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">合成纤维</td> <td>尼龙的占比: 再生尼龙</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>聚酯纤维占比: 再生聚酯纤维</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>人造纤维素</td> <td>纤维素的占比: 更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>			2019	2020	2021	天然纤维	棉花的占比: 更可持续的棉花*	60	54	79	羊毛的占比: 再生羊毛	16	11	14	合成纤维	尼龙的占比: 再生尼龙	7	10	10	聚酯纤维占比: 再生聚酯纤维	1	6	10	人造纤维素	纤维素的占比: 更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精	8	9	13	
		2019	2020	2021																												
天然纤维	棉花的占比: 更可持续的棉花*	60	54	79																												
	羊毛的占比: 再生羊毛	16	11	14																												
合成纤维	尼龙的占比: 再生尼龙	7	10	10																												
	聚酯纤维占比: 再生聚酯纤维	1	6	10																												
人造纤维素	纤维素的占比: 更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精	8	9	13																												
301-2	使用的回收输入材料		Gap 集团可持续纤维采购: 合成纤维 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>再生尼龙</td> <td>7%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>再生聚酯纤维</td> <td>1%</td> <td>6%</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	再生尼龙	7%	10%	10%	再生聚酯纤维	1%	6%	10%																	
	2019	2020	2021																													
再生尼龙	7%	10%	10%																													
再生聚酯纤维	1%	6%	10%																													
301-3	再生产品及其包装材料	ESG 报告 可持续发展网页	回馈社区: 循环利用与废弃物处理 循环利用与废弃物处理	44																												
能源																																
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	气候 2021 CDP 气候披露 (C1.3a、C2.2、C2.2a、C2.3a、C2.4a、C3.2b、C3.3、C3.4、C4.3c) 回馈社区: 气候管理	39																												
302-1	企业内部的能源消耗	可持续发展网页	衡量我们的进展: 环境																													
302-2	企业外部的能源消耗	可持续发展网页	衡量我们的进展: 环境																													
302-3	能源强度	可持续发展网页	衡量我们的进展: 环境																													

* 定义为: 优质棉花 (前身为 BCI)、经过认证的美国产棉花 (USCTP)、有机棉、转化棉 (经过认证的有机棉)、回收棉和再生棉。

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
302-4	减少能源消耗	可持续发展网页	衡量我们的进展: 环境	
领域: 水				
303-2	水源受到取水的显著影响	可持续发展网页	水资源管理	
303-5	用水量		2021 CDP 水安全披露 (W3.3b、W3.3d) 供应链设施的用水量 (不包括公司经营场所, 如门店、办公室或配送中心)	
			WWF (总体风险) **	Gap 集团总和 - 总水量 (FEM2020) (以立方米为单位)
			x<2.5	620,371 (2%)
			2.5<=x<3.5	19,428,941 (75%)
			3.5<=x<4.5	4,829,301 (19%)
			使用希格指数的新设施 (尚未进行风险评估)	1,020,027 (4%) - 大多数新设施没有数据
			总计	25,898,640
			** 我们将 3.5 以上视为高风险, 其中包括采购国: 中国、埃及、印度、约旦和巴基斯坦。	
排放				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	气候	
		ESG 报告	2021 CDP 气候披露 (C1.3a、C2.2、C2.2a、C2.3a、C2.4a、C3.2b、C3.3、C3.4、C4.3c)	
			回馈社区: 气候管理	39
305-1	直接 (范围 1) GHG 排放	可持续发展网页	2021 财年范围 1 和 2 的排放数据将于 2022 年在我们的网站上公布。前几年的 GHG 数据目前可在 ESG 资源 部分查看。	
305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	可持续发展网页	2021 财年范围 1 和 2 的排放数据将于 2022 年在我们的网站上公布。前几年的 GHG 数据目前可在 ESG 资源 部分查看。	
305-3	其他间接 (范围 3) 温室气体排放	可持续发展网页	2020 财年范围 3 的排放数据将于 2022 年在我们网站上的 ESG 资源 部分公布。	
305-4	GHG 排放强度	可持续发展网页	衡量我们的进展: 环境	
305-5	减少 GHG 排放	可持续发展网页	2021 CDP 气候披露 (C2.4a、C4.1a、C4.2a、C4.3a、C4.3b)	
废弃物				

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	循环利用与废弃物处理	
306-2	管理废弃物相关的重大影响	ESG 报告	回馈社区: 循环利用与废弃物处理	44
306-3	产生的废弃物	ESG 报告	回馈社区: 循环利用与废弃物处理 在我们的废弃物管理合作伙伴和配送中心运营团队的帮助下, Gap 集团目前正在制定废弃物管理的数据收集策略, 这将有助于详细说明我们产生的废弃物的数据。	44
306-4	从填埋场转化的废弃物	ESG 报告	回馈社区: 循环利用与废弃物处理 在废弃物管理合作伙伴和配送中心运营团队的帮助下, Gap 集团目前正在制定废弃物管理的数据收集策略, 这将有助于详细说明我们从填埋场转化的废弃物的数据。	44
306-5	运往填埋场的废弃物	ESG 报告	在废弃物管理合作伙伴和配送中心运营团队的帮助下, Gap 集团目前正在制定废弃物管理的数据收集策略, 这将有助于详细说明我们运往填埋场的废弃物的数据。	
供应商环境评估				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	管理方法 评估和补救 赋权女性: 人权与社会对话	19
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	可持续发展网页	SASB 参考表 (CG-AA-430a.2) 评估和补救	
308-2	供应链中的负面环境影响和采取的措施	可持续发展网页 ESG 报告	水资源管理 化学品管理 赋权女性: 评估和补救	20
社会				

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
就业				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	人才发展	
401-1 401-2 401-3	新入职员工和员工离职率 提供给全职员工但不提供给临时员工或兼职员工的福利 育婴假	ESG 报告 委托书 可持续发展网页 可持续发展网页	创造机会：人才发展 2022年委托书 人才发展 衡量我们的进展：员工 人才发展	29
职业健康和安全				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	人才发展	
培训和教育				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	人才发展 This Way ONward 创造机会：人才发展 创造机会：This Way ONward	29 27
404-3	定期接受绩效审查和职业发展评估的员工百分比	可持续发展网页 2021年平等与包容报告	人才发展 衡量我们的进展：员工 请参阅 Gap 集团 2021年平等与包容报告 ，此报告将于 2022 年下半年公布。	
领域：多元化与平等机会				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	平等与包容	
405-1	治理机构与员工的多元化	2021年平等与包容报告 ESG 报告 委托书 可持续发展网页 2021年平等与包容报告	请参阅 Gap 集团 2021年平等与包容报告 ，此报告将于 2022 年下半年公布。 创造机会：平等与包容 2022 年主管关键特质 衡量我们的进展：员工 我们的人员构成 请参阅 Gap 集团 2021年平等与包容报告 ，此报告将于 2022 年下半年公布。	31 10

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
405-2	女性与男性的基本工资和薪酬比率	可持续发展网页 ESG 报告	性别平等与赋权 创造机会: 人才发展	29
反歧视				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	歧视和骚扰	
406-1	歧视事件总数和采取的纠正措施	可持续发展网页 ESG 报告	歧视和骚扰 评估和补救 供应商能力建设计划 赋权女性: 人权与社会对话	19
领域: 结社自由和劳资谈判				
407-1	工人行使结社自由或劳资谈判的权利可能受到侵犯或面临重大风险的运营场地与供应商	可持续发展网页	结社自由 人权政策和方法	
童工				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	评估和补救 童工与青年工人 人权政策和方法 赋权女性: 人权与社会对话	19
408-1	存在童工事件重大风险的运营场地与供应商	可持续发展网页	童工与青年工人 评估和补救	
强迫或强制劳动				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	评估和补救 人口贩卖与强迫劳动 人权政策和方法 《加利福尼亚州供应链透明度法案》和英国《现代奴役法案》声明 赋权女性: 人权与社会对话	19
409-1	经认定存在强迫或强制劳动事件重大风险的运营场地与供应商	可持续发展网页	人口贩卖与强迫劳动 评估和补救 被评估工厂的 COVC 问题	

GRI 指标	描述	披露来源	部分	页码
人权评估				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	评估和补救 人权政策和方法 赋权女性：人权与社会对话	19
当地社区				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	员工和社区影响 P.A.C.E. 和 Empower@Work 创造机会：员工和社区影响	32
413-1	实施了当地社区参与、影响评估和/或发展计划的运营场地百分比	可持续发展网页	衡量我们的进展：社区	
供应商社会评估				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页 ESG 报告	评估和补救 人权政策和方法 赋权女性：人权与社会对话	19
414-1	使用人权标准筛选的新供应商的百分比	可持续发展网页	SASB 参考表 (CG-AA-430b.1) 评估和补救 Gap 集团使用人权标准对所有新供应商进行筛选。请查看上述可持续发展网页，详细了解我们的流程。	
414-2	供应链中的负面社会影响和采取的措施	可持续发展网页 ESG 报告	评估和补救 被评估工厂的 COVC 问题 赋权女性：人权与社会对话	19
公共政策				
103-1 103-2 103-3	管理和方法	可持续发展网页	政治参与政策	
415-1	政治献金	可持续发展网页	政治参与政策	

可持续发展会计准则委员会 (SASB) 索引

价值报告基金会 (Value Reporting Foundation) 是一个独立私营机构, 专注于促进高质量披露符合投资者需求的重要可持续发展信息, 提高资本市场的效率。下表引用了 SASB 的可持续行业分类系统 (SICS) 所定义的《服装、配饰和鞋类行业标准》, 以及“电子商务、多线和专业零售商及经销商”行业的特定相关披露, 这些信息可在 Gap 集团2021年 ESG 报告中和我们的网站上找到。

议题	会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考
服装、配饰和鞋类						
产品中的化学物质管理	描述遵守限用物质法规的流程	讨论与分析	不适用	CG-AA-250a.1	<p>Gap 集团的化学品限制政策参考了全球法规以及对危害和风险的考量。其中包括限用物质清单 (RSL) 和制造限用物质清单 (MRSL)。自 2008 年以来, Gap 集团的供应商一直被要求遵守我们的 RSL。自 2015 年起, 我们开始要求所有供应商遵守危险化学品零排放 (ZDHC) 计划的 MRSL, 而且我们遵守服装和鞋类国际 RSL 管理 (AFIRM) 工作组的 RSL。</p> <p>1. 行业合作关系与标准: 我们与服装和鞋类国际 RSL 管理 (AFIRM) 工作组、可持续服装联盟 (SAC) 等行业团体合作, 实施一套一致的工具和流程, 以支持最佳实践、监控供应商绩效并鼓励使用更安全的化学品。</p> <p>2. 供应商参与: 我们通过《供应商行为准则》(COVC) 和《工厂最低期望》(Mill Minimum Expectations) 向供应商传达化学品安全信息和使用要求, 我们要求供应商认可并遵守这些规定。</p> <p>3. 合规与监控: 我们对产品、产品组件和废水排放进行第三方测试, 并且使用行业数据平台, 来监控供应链绩效并验证是否符合全球化学品法规和 Gap 集团的化学品限制政策。</p> <p>Gap 集团遵守服装和鞋类国际 RSL 管理 (AFIRM) 工作组的 RSL。如需进一步了解此过程, 请参阅“化学品管理”页面。</p>	ESG 报告: 化学品管理 (第 38 页) 可持续发展网页: 化学品管理
	讨论产品中化学物质相关风险和/或危害的评估和管理流程	讨论与分析	不适用	CG-AA-250a.2	<p>Gap 集团使用以下流程来评估和管理产品材料和化学品相关的潜在风险和危害。</p> <p>输入管理: 选择更好的化学物料和原材料是减少危险化学品使用和排放的重要部分。</p> <p>流程管理: 在生产过程中遵循化学品管理最佳实践对于降低人员和环境风险至关重要。</p> <p>输出管理: 服装和鞋类生产的产物包括成品和废水。</p>	ESG 报告: 化学品管理 (第 38 页) 可持续发展网页: 化学品管理

议题	会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考											
供应链中的环境影响	(1) 一级供应商设施和 (2) 除一级以外的供应商设施中遵守废水排放许可和/或合同协议的百分比	定量	百分比 (%)	CG-AA-430a.1	我们一直要求牛仔洗布厂参与水质计划, 这已有超过15年历史, 所以我们能够积极监测和改善废水质量。 2021年, 在根据《ZDHC 废水指南》进行废水测试的53家重点牛仔洗布厂中, 100%的洗布厂所有常规参数都达到了基础水平或更好, 94%达到了所有ZDHC MRSL参数要求。	ESG报告: 水资源管理 (第35页) 可持续发展网页: 化学品管理 水资源管理											
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>参与总数</th> <th>满足常规参数的设施百分比</th> <th>满足ZDHC MRSL参数的百分比</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>	年份	参与总数	满足常规参数的设施百分比	满足ZDHC MRSL参数的百分比	2020	54	94	89	2021	53	100	94
年份	参与总数	满足常规参数的设施百分比	满足ZDHC MRSL参数的百分比														
2020	54	94	89														
2021	53	100	94														
供应链中的环境影响	(1) 一级供应商设施和 (2) 除一级以外的供应商设施中已完成可持续服装联盟的希格指数设施模块 (Higg FEM) 评估或同等环境数据评估的百分比	定量	百分比 (%)	CG-AA-430a.2	到2022年底, 我们有99%的一级供应商和91%的战略二级供应商完成了可持续服装联盟的希格指数3.0版设施环境模块自我评估, 以传达他们2020年以来的水和能源使用情况, 以及化学品和废弃物管理情况。64%的设施确认了回应。总共有89%的设施参与了我们的资源效率计划。	ESG报告: 资源效率与制造 (第37页) 可持续发展网页: 化学品管理 水资源管理											
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>一级品牌供应商使用希格指数FEM的百分比</th> <th>二级供应商使用希格指数FEM的百分比</th> <th>已确认回复的数量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>97</td> <td>91</td> <td>不适用</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个一级, 112个二级)</td> </tr> </tbody> </table>	年份	一级品牌供应商使用希格指数FEM的百分比	二级供应商使用希格指数FEM的百分比	已确认回复的数量	2019	97	91	不适用	2020	100	70	280
年份	一级品牌供应商使用希格指数FEM的百分比	二级供应商使用希格指数FEM的百分比	已确认回复的数量														
2019	97	91	不适用														
2020	100	70	280														
2021	99 (558)	91 (147)	463 (64%) (351个一级, 112个二级)														

议题	会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考																																																																																																																
供应链中的劳动条件	(1) 一级供应商设施和 (2) 除一级以外的供应商设施中已接受劳动行为准则审核的百分比, 总审核数中由第三方审计师审核的百分比 (3)	定量	百分比 (%)	CG-AA-430b.1	<p>* 全年活跃的一级品牌服装供应商中有 83% 在本财年接受了我们的 COVC 审核。</p> <ul style="list-style-type: none"> 68% 的审核由第三方评估机构 ILO-IFC Better Work 和 SLCP 完成。 不合格率始终保持较低的设施可以每两年评估一次; 所有设施在初始生产前都必须经过审核。 <p>完成 COVC 审核的一级以外供应商</p> <ul style="list-style-type: none"> 不适用 <p>作为工厂可持续发展计划的一部分, 我们向所有工厂传达了他们需要达到的社会和环境绩效水平, 这是与我们开展业务的要求。</p>																																																																																																																	
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>已完成 COVC 审核的一级品牌供应商百分比</th> <th>由第三方评估机构 (ILO-IFC Better Work 和 SLCP) 进行审核的百分比</th> <th>完成 COVC 审核的一级以外供应商百分比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>91</td> <td>34</td> <td>不适用</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>81</td> <td>71</td> <td>不适用</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>83</td> <td>68</td> <td>不适用</td> </tr> </tbody> </table>	年份	已完成 COVC 审核的一级品牌供应商百分比	由第三方评估机构 (ILO-IFC Better Work 和 SLCP) 进行审核的百分比	完成 COVC 审核的一级以外供应商百分比	2019	91	34	不适用	2020	81	71	不适用	2021	83	68	不适用																																																																																																	
年份	已完成 COVC 审核的一级品牌供应商百分比	由第三方评估机构 (ILO-IFC Better Work 和 SLCP) 进行审核的百分比	完成 COVC 审核的一级以外供应商百分比																																																																																																																			
2019	91	34	不适用																																																																																																																			
2020	81	71	不适用																																																																																																																			
2021	83	68	不适用																																																																																																																			
	供应商劳动行为准则审核的重点不合格率和相关的纠正措施率	定量	比率	CG-AA-430b.2	<p>我们使用色彩编码系统对各设施的绩效进行评级。很少违规并且没有严重问题的高绩效设施评定为绿色; 普通绩效为黄色; 需要解决一个或多个严重问题的设施为红色。截至 2021 财年, 只有不到 1% 的设施在接受 COVC 评估时获得红色评级。</p> <p>对于截至 2021 年 2 月 1 日未解决的问题, 在 2022 年 2 月 1 日前有 84% 已落实纠正措施计划。</p>	可持续发展网页: 评估和补救																																																																																																																
					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021年2月1日</th> <th>2021年5月1日 (3个月)</th> <th>解决率</th> <th>2021年8月1日 (6个月)</th> <th>解决率</th> <th>2022年2月1日 (1年)</th> <th>解决率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>采购国</td> <td>未解决的问题数</td> <td>未解决的问题数</td> <td></td> <td>未解决的问题数</td> <td></td> <td>未解决的问题数</td> <td></td> </tr> <tr> <td>孟加拉国</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>柬埔寨</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>中国</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>危地马拉</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>印度</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>印度尼西亚</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>巴基斯坦</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>斯里兰卡</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>美国</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>越南</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>其他</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>总计</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>		2021年2月1日	2021年5月1日 (3个月)	解决率	2021年8月1日 (6个月)	解决率	2022年2月1日 (1年)	解决率	采购国	未解决的问题数	未解决的问题数		未解决的问题数		未解决的问题数		孟加拉国	231	200	13	170	26	45	81	柬埔寨	309	177	43	127	59	40	87	中国	209	103	51	44	79	13	94	危地马拉	52	0	100	0	100	0	100	印度	550	509	7	383	30	113	79	印度尼西亚	155	87	44	72	54	50	68	巴基斯坦	78	78	0	62	21	6	92	斯里兰卡	69	68	1	59	14	10	86	美国	0	0	-	0	-	0	-	越南	694	560	19	284	59	90	87	其他	133	114	14	110	17	36	83	总计	2480	1896	24	1311	47	403	84	
	2021年2月1日	2021年5月1日 (3个月)	解决率	2021年8月1日 (6个月)	解决率	2022年2月1日 (1年)	解决率																																																																																																															
采购国	未解决的问题数	未解决的问题数		未解决的问题数		未解决的问题数																																																																																																																
孟加拉国	231	200	13	170	26	45	81																																																																																																															
柬埔寨	309	177	43	127	59	40	87																																																																																																															
中国	209	103	51	44	79	13	94																																																																																																															
危地马拉	52	0	100	0	100	0	100																																																																																																															
印度	550	509	7	383	30	113	79																																																																																																															
印度尼西亚	155	87	44	72	54	50	68																																																																																																															
巴基斯坦	78	78	0	62	21	6	92																																																																																																															
斯里兰卡	69	68	1	59	14	10	86																																																																																																															
美国	0	0	-	0	-	0	-																																																																																																															
越南	694	560	19	284	59	90	87																																																																																																															
其他	133	114	14	110	17	36	83																																																																																																															
总计	2480	1896	24	1311	47	403	84																																																																																																															

议题	会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考																												
供应链中的劳动条件 (续)	讨论供应链中最大的 (1) 劳动风险与 (2) 环境、健康和安全风险	讨论与分析	不适用	CG-AA-430b.3	<p>1. 为Gap集团品牌生产服装的第三方供应商的劳动实践和工作条件会影响我们的品牌和整个公司的声誉、业务连续性和运营成本。我们的供应链中大多数工人是女性，所以除了劳动实践之外，我们还非常重视赋权女性，致力于创造持久的影响。</p> <p>2. 过度加班、火灾和结构安全以及性别暴力是供应链中的高风险问题，为此我们制定了具体的计划来解决这些问题。这些风险可能造成严重的人权影响，同时这些问题也可能给供应链带来运营风险，并给我们的品牌组合带来声誉风险。</p>	可持续发展网页： 人权政策和办法																												
原材料采购	讨论与采购重点原材料相关的环境和社会风险	讨论与分析	不适用	CG-AA-440a.1	<p>Gap集团使用不同的行业工具，例如希格材料可持续发展指数 (MSI) 和可持续纺织促进会的优选纤维矩阵。我们的优选纤维总体策略使用生命周期评估 (LCA) 数据，包括有关全球变暖潜势、水资源利用和富营养化等的指标，以及对生物多样性、循环潜力、化学、土地使用变化和生社会条件的评估。我们将原材料战略的重点放在占纤维消耗量约97%的主要纤维品种上，包括棉、聚酯纤维、尼龙和人造纤维素纤维。</p> <p>织布厂和洗布厂在染色和整理织物的过程中会使用大量的水，这可能会引起水质和水量问题；而这些问题也影响到工人及其社区。我们在印度的一些优选工厂和里面的工人面临着极高的用水压力。此外，我们的大部分产品都包含棉料，而棉的生产对环境 and 人都有影响。棉花种植和加工通常需要使用大量的水和化学品，而且种植和加工区经常面临水和气候风险。</p> <p>供水变化和干旱/洪水等与水相关的事件可能会影响棉花和其他原材料的成本，进而影响Gap集团的大部分产品。Gap集团的供应链和采购团队使用包含棉花价格在内的多因素模型，来监控和应对关键原材料的风险。该团队努力在多个国家/地区建立和维持多元化的供应商体系，从而不断降低风险。</p> <p>如需进一步了解我们如何评估主要采购国的水风险和其他环境风险，请参阅我们的CDP水安全响应 (W3.3b)。</p>	<p>可持续发展网页：原材料和产品</p> <p>ESG报告：可持续材料采购 (第42页)</p> <p>2021 CDP水安全披露 (W3.3b)</p>																												
	经第三方认证符合环境和/或社会可持续发展标准的原材料百分比	定量	重量百分比 (%)	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">天然纤维</td> <td>棉的占比： 更可持续的棉花*</td> <td>60</td> <td>54</td> <td>79</td> </tr> <tr> <td>羊毛的占比：再生羊毛</td> <td>16</td> <td>11</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">合成纤维</td> <td>尼龙的占比：再生尼龙</td> <td>7</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>聚酯纤维占比：再生聚酯纤维</td> <td>1</td> <td>6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>人造纤维素</td> <td>纤维素的占比：更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>			2019	2020	2021	天然纤维	棉的占比： 更可持续的棉花*	60	54	79	羊毛的占比：再生羊毛	16	11	14	合成纤维	尼龙的占比：再生尼龙	7	10	10	聚酯纤维占比：再生聚酯纤维	1	6	10	人造纤维素	纤维素的占比：更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精	8	9	13	ESG报告：可持续材料采购 (第42页)
		2019	2020	2021																														
天然纤维	棉的占比： 更可持续的棉花*	60	54	79																														
	羊毛的占比：再生羊毛	16	11	14																														
合成纤维	尼龙的占比：再生尼龙	7	10	10																														
	聚酯纤维占比：再生聚酯纤维	1	6	10																														
人造纤维素	纤维素的占比：更可持续的粘胶纤维、莫代尔、莱赛尔、天丝 (TENCEL™)、兰精	8	9	13																														

* 定义为：优质棉花 (前身为BCI)、经过认证的美国产棉花 (USCTP)、有机棉、转化棉 (经过认证的有机棉)、回收棉和再生棉。

议题	会计指标	类别	测量单位	代码	数据	参考																
活动指标	(1) 一级供应商和 (2) 一级以外的 供应商的数量	定量	数字	CG-AA-000.A	截至2022年1月29日, 我们的采购来源包括705家一级品牌服装供应商设施, 一级设施是指和我们有直接关系的剪裁设施及其相关的刺绣、洗布和丝网印刷设施。我们已经规划了231家工厂设施(二级), 约占我们业务的65%。	ESG报告: 人权与社会对话 (第19页)																
					<table border="1"> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>一级品牌服装供应商设施的数量</th> <th>工厂设施(二级)的数量</th> <th>来自工厂设施的业绩百分比(二级)</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>	年份	一级品牌服装供应商设施的数量	工厂设施(二级)的数量	来自工厂设施的业绩百分比(二级)	2019	737	191	75	2020	659	168	66	2021	705	231	65	
年份	一级品牌服装供应商设施的数量	工厂设施(二级)的数量	来自工厂设施的业绩百分比(二级)																			
2019	737	191	75																			
2020	659	168	66																			
2021	705	231	65																			

议题	活动指标	类别	测量单位	代码	数据	参考
电子商务						
数据安全	描述识别和解决数据安全风险的方法	讨论与分析	不适用	CG-EC-230a.1	<p>我们尽最大努力为顾客提供安全便捷的购物体验。我们采取了各种技术和组织安全措施,帮助保护我们收集的顾客个人信息。</p> <p>董事会的审计和财务委员会监督数据隐私和网络安全计划,并定期向董事会通报重大问题。为了应对安全漏洞和网络攻击的威胁,公司制定了一项计划,旨在保障和维护公司拥有或照管的所有信息的机密性、完整性和持续可用性。该计划还包括网络事件响应方案,其中规定了一系列控制措施和程序,用于确保及时准确上报任何重大网络安全事件。</p> <p>如需更多信息,请参阅Gap集团的《商业行为准则》。</p>	<p>可持续发展网页:《个人隐私政策》</p> <p>2021年委托书</p>
员工招聘、包容和绩效	员工敬业度百分比	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.1	<p>2,000多名总部Pulse调查参与者,23,000多名门店Pulse调查参与者;平均95%的Pulse调查参与者表示“我很自豪能在这里工作”,89%的参与者表示“我打算在可预见的未来继续留在这里工作”。</p> <p>从两组参与者取得的代表性样本。这是Gap集团内部实施的调查。</p> <p>答案通常以李克特量表计为1至5分(强烈反对->完全同意)。Pulse调查中提出的问题示例包括:</p> <p>按照1至5的评分,您在多大程度上同意以下陈述:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 我很自豪能在这里工作 - 我相信这家公司是诚信经营 - 我的经理会询问并尊重我的想法 <p>以下因素对您来说有多重要,Gap集团在这方面做得如何:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 我能够灵活安排我的工作日程 - 我工作的公司声誉良好、目标明确 - 公司聘用的领导者能鼓舞人心,高效工作 	ESG报告:人才发展(第29页)

议题	活动指标	类别	测量单位	代码	数据	参考						
产品包装和分销	产品运输的总温室气体 (GHG) 足迹	定量	公吨 (t) CO ₂ -e	CG-EC-410a.1	上游运输配送:	2021 CDP 气候披露 (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>2022年下半年公布</td> <td>2023年公布</td> </tr> </tbody> </table> <p>排放量使用Gap内部系统的运输级别主要公吨/公里信息乘以英国环境、食品和农村事务部的产品运输排放系数来计算。这代表从供应商到我们的配送中心的排放量。</p>		2019	2020	2021	527,081	2022年下半年公布	2023年公布
2019	2020	2021										
527,081	2022年下半年公布	2023年公布										
					下游运输配送:							
					<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>2022年下半年公布</td> </tr> </tbody> </table> <p>排放量使用Gap内部系统的运输级别主要公吨/公里信息乘以英国环境、食品和农村事务部的产品运输排放系数来计算。2020年,我们也开始收集来自UPS的额外排放信息,这些信息代表线上发货(从配送中心到顾客)或门店发货所产生的排放。UPS数据经过SGS验证。</p>	2019	2020	2021	39,413	130,604	2022年下半年公布	
2019	2020	2021										
39,413	130,604	2022年下半年公布										
	讨论减轻产品交付所产生的环境影响的策略	讨论与分析	不适用	CG-EC-410a.2	<p>Gap集团与海洋保护协会合作签署了《北极企业航运承诺》,承诺永不故意派遣船只通过北极脆弱的生态系统。</p> <p>Gap集团也是环境保护署(EPA) SmartWay运输伙伴计划的成员,该计划支持企业以最清洁、最节能的方式运输货物,以保护公众健康和减少排放。Gap集团2020年获得了EPA SmartWay货运合作伙伴卓越奖。</p>	ESG报告:气候管理(第27页)						
活动指标	实体定义的用户活动度量	定量	数字	CG-EC-000.A	全球线上订单总数(不包括特许经营)							
					<table border="1"> <tbody> <tr> <td>2019财年</td> <td>55,872,090</td> </tr> <tr> <td>2020财年</td> <td>86,261,667</td> </tr> <tr> <td>2021财年</td> <td>83,997,807</td> </tr> </tbody> </table> <p>此数据包括在美国正价店(网络 and 应用程序)、美国工厂、加拿大、日本、欧盟和英国下达的订单。不包括特许经营、取消或退货的订单。</p>	2019财年	55,872,090	2020财年	86,261,667	2021财年	83,997,807	
2019财年	55,872,090											
2020财年	86,261,667											
2021财年	83,997,807											
	出货件数	定量	数字	CG-EC-000.C	总包装件数							
					<table border="1"> <tbody> <tr> <td>2019财年</td> <td>77,625,502</td> </tr> <tr> <td>2020财年</td> <td>145,512,653</td> </tr> <tr> <td>2021财年</td> <td>124,463,015</td> </tr> </tbody> </table> <p>此数据包括在美国、加拿大、欧盟和日本运输的包裹。</p>	2019财年	77,625,502	2020财年	145,512,653	2021财年	124,463,015	
2019财年	77,625,502											
2020财年	145,512,653											
2021财年	124,463,015											

议题	活动指标	类别	测量单位	代码	数据	参考												
多线和专业零售商及经销商																		
产品采购、包装和营销	讨论减轻包装所产生的环境影响的策略	讨论与分析	不适用	CG-MR-410a.3	<p>2021年，Gap集团加入了由时尚公约联盟发起的跨品牌工作组，致力于研究和开发塑料袋的纸质替代品。</p> <p>继推出包含50%再生成分（2020年是35%）的新型塑料包装袋后，该团队决定开展生命周期评估，以衡量Gap集团当前三种邮寄包装替代品（纸质、生物基和可重复使用的包装）的影响和性能。这将确保我们未来能够制定以数据为支持的战略。</p>	<p>ESG报告：循环利用与废弃物处理（第44页）</p> <p>可持续发展网页：循环利用与废弃物处理</p>												
活动指标	(1) 零售地点和 (2) 配送中心的数量	定量	数字	CG-MR-000.A	<p>数据参考年终数字</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>零售地点</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>公司直营店</td> <td>3,345</td> <td>3,100</td> <td>2,835</td> </tr> <tr> <td>特许经营</td> <td>574</td> <td>615</td> <td>564</td> </tr> </tbody> </table>	零售地点	2019	2020	2021	公司直营店	3,345	3,100	2,835	特许经营	574	615	564	2021财年10-K报告 (第30页)
零售地点	2019	2020	2021															
公司直营店	3,345	3,100	2,835															
特许经营	574	615	564															
	(1) 零售空间和 (2) 配送中心的总面积	定量	平方米 (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>零售空间 (平方英尺)</td> <td>3700万</td> <td>3460万</td> <td>3330万</td> </tr> <tr> <td>零售面积 (平方米)</td> <td>340万</td> <td>320万</td> <td>310万</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2020	2021	零售空间 (平方英尺)	3700万	3460万	3330万	零售面积 (平方米)	340万	320万	310万	<p>2021财年10-K报告 (第30页)</p> <p>2020财年10-K报告 (第30页)</p>
	2019	2020	2021															
零售空间 (平方英尺)	3700万	3460万	3330万															
零售面积 (平方米)	340万	320万	310万															

气候相关财务披露 工作组 (TCFD) 索引

本披露中包含的信息不应被解释为该信息对 Gap 集团投资者的重要性或财务影响的表征。有关 Gap 集团投资者面临的重大风险的讨论，请参阅我们向美国证券交易委员会（SEC）提交的截至 2022 年 1 月 29 日年度的 **10-K 表格年报**，以及随后的 SEC 备忘。鉴于预测和模拟未来情况所固有的不确定性，在解释下方提供的信息时应谨慎行事。此外，本披露中描述的控制措施、流程、实践和基础设施，不构成对于能够实现任何具体成果或结果的声明、担保或其他保证。

TCFD 指标	公司响应
企业治理	
a) 描述董事会对气候相关风险和机遇的管控。	2021 CDP 气候变化披露: (C1.1、C1.1a、C1.1b、C1.2、C1.2a) ESG 报告: 企业治理 > 风险管理 (第 48 页)
b) 描述管理层在评估和管理气候相关风险和机遇中的作用。	2021 CDP 气候变化披露: (C1.2、C1.2a、C2.2) ESG 报告: 企业治理 > 监督结构 (第 47 页) > 管理方法
战略	
a) 描述企业所识别到的短期、中期和长期气候相关风险和机遇。	2021 CDP 气候变化披露: (C2.1a、C2.1b、C2.2、C2.2a、C2.3、C2.3a、C2.4a) > 重要性 > 负责任的商业实践
b) 描述气候相关风险和机遇对企业的业务、战略和财务规划的影响。	2021 CDP 气候变化披露: (C2.3a、C2.4a、C3.1、C3.2、C3.2b、C3.3、C3.4)
c) 描述企业战略的韧性，并考虑不同的气候相关设想，包括升温幅度控制在 2°C 或更低的设想。	2021 CDP 气候变化披露: (C2、C3.2b、C3.3) Gap 集团计划在 2022 年开展与气候相关的情景分析。

TCFD指标	公司响应
风险管理	
a) 描述企业识别和评估气候相关风险的流程。	2021 CDP 气候变化披露: (C2.1、C2.2、C2.2a) > 负责任的商业实践
b) 描述企业管理气候相关风险的流程。	2021 CDP 气候变化披露: (C2.1、C2.2、C2.3a、C12.1a、C12.1b) > 负责任的商业实践 > 重要性
c) 描述企业如何将识别、评估和管理气候相关风险的流程整合到总体风险管理之中。	2021 CDP 气候变化披露: (C1.1b、C2.2、C2.3a) > 负责任的商业实践
指标	
a) 公布企业用于根据其战略和风险管理流程评估气候相关风险和机遇的指标。	2021 CDP 气候变化披露: (C1.3a、C2.3a、C2.4a、C4.1a、C4.2a、C4.3b、C5、C6、C7、C8、C11) 2021 CDP 气候变化披露: (W8.1a、W8.1b)
b) 公布范围1、范围2和(如适用)范围3的温室气体(GHG)排放以及相关风险。	2021 CDP 气候变化披露: (C4.1a、C5.1、C5.2、C6.1、C6.2、C6.3、C6.5、C.7)
c) 描述企业用于管理气候相关风险和机遇的目标,以及针对目标的绩效。	2021 CDP 气候变化披露: (C4.1、C4.1a、C4.2、C4.2a) 2021 CDP 气候变化披露: (W8.1a、W8.1b) ESG 报告: 回馈社区>气候管理(第39页)

2021 年“环境、社会及公司治理”报告

平等包容，



用心打造

Gap Inc.