



Gap Inc.

2023
INFORME
SOBRE ESG

ÍNDICE

3 LA VISIÓN GLOBAL

- 3 Acerca de Gap Inc. Acerca de este informe
- 4 Nuestro compromiso con ESG: Mensaje del director ejecutivo
- 5 Nuestro modelo de creación de valor
- 6 Ciclo de vida de nuestro producto
- 7 ESG a través de los años
- 8 Aspectos destacados de 2022
- 9 Nuestro enfoque con respecto a ESG
- 10 Nuestro enfoque de sostenibilidad de proveedores
- 11 Metas y progreso de Gap Inc.
- 13 Nuestra casa de marcas
- 14 Metas y progreso de la marca

15 MEDIO AMBIENTE

- 16 Administración del agua
- 17 Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad
- 18 Reducir y reponer: abordar el consumo de agua
- 20 Gestión de sustancias químicas
- 21 Acción climática
- 24 Materias primas y productos
- 26 Circularidad
- 28 Desperdicios

29 SOCIAL: CADENA DE SUMINISTRO

- 30 Derechos humanos
- 32 Evaluación y reparación
- 34 Desarrollo de capacidades
- 36 P.A.C.E. y RISE de GAP INC.
- 38 Historias de la cadena de suministro y la comunidad

39 SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD

- 40 Crear oportunidades e impacto social
- 44 Equidad y pertenencia
- 47 Personas
- 49 Compromiso e involucramiento de los empleados y donaciones corporativas

51 GOBERNANZA

- 52 Supervisión de ESG
- 53 Gestión de riesgos
- 54 Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés
- 56 Ética e integridad comercial

58 ANEXO

- 59 Materialidad
- 60 Alineación con los ODS de las Naciones Unidas
- 61 Índice GRI
- 68 Índice SASB
- 77 Índice TCFD
- 78 Datos complementarios

ACERCA DE GAP INC.

Gap Inc. (Gap Inc., la “compañía”, “nosotros” y “nuestro”) es un grupo de marcas de estilo de vida que ofrecen ropa, accesorios y productos de cuidado personal para hombres, mujeres, niñas y niños a través de las marcas Old Navy, Gap, Banana Republic y Athleta. Gap Inc. es un empresa de retail 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.

Teníamos tiendas operadas por la empresa en Estados Unidos, Canadá, Japón y Taiwán desde el 3 de febrero de 2024. En el año fiscal 2022, firmamos acuerdos con un tercero, Baozun Inc. (Baozun), para operar las tiendas Gap China y Gap Taiwán (Gap Greater China) y el sitio web en el mercado como socios de franquicia. El 31 de enero de 2023, la transacción de Gap China se cerró con Baozun. Las operaciones de Gap Taiwán continuarán efectuándose como de costumbre hasta que se cumplan las aprobaciones reglamentarias y las condiciones de cierre.

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

Además de operar en los canales de tiendas especializadas, outlet, en línea y como franquicia, usamos nuestras capacidades omnicanal para unir el mundo digital y las tiendas físicas y mejorar aún más la experiencia de compra de nuestros clientes. Nuestros servicios omnicanal, que incluyen la compras en línea con recolección en tienda, el pedido en la tienda, la búsqueda en la tienda y el envío de pedidos desde la tienda, así como las experiencias móviles mejoradas, se adaptan de manera única a nuestra colección de marcas.

Desde 2018, nuestra marca Athleta está certificada como una "benefit corporation" (B Corp), lo que refuerza su compromiso de hacer uso del negocio como una fuerza positiva para impulsar el impacto social y ambiental. La empresa continúa cumpliendo con estándares rigurosos en todo el desempeño social y ambiental, con responsabilidad y transparencia. Con esta acreditación, Gap Inc. es una de las empresas de retail más grandes que cotizan en bolsa con una marca subsidiaria de ropa certificada como B Corp.

› Más información
› [Declaraciones anuales](#)

ACERCA DE ESTE INFORME

Este informe ambiental, social y de gobernanza (ESG) abarca las operaciones globales de Gap Inc. para el año fiscal 2023. Todos los informes de años anteriores están disponibles 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 año fiscal 2023 y los preparativos para las actividades en 2024. Ofrecemos información detallada sobre los objetivos, las operaciones y nuestro enfoque de gestión.

Buscamos preparar este informe en referencia a las normas de la Iniciativa mundial para la elaboración de informes [Global Reporting Initiative] (GRI, por sus siglas en inglés) y en línea con las normas del Consejo de Normas de Contabilidad de la sostenibilidad [Sustainable Accounting Standards Board] (SASB, por sus siglas en inglés) y el Grupo de Tareas sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures] (TCFD, por sus siglas en inglés). Gap Inc. está comprometida con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC, por sus siglas en inglés) y este informe funge como nuestro Comunicado con respecto al progreso. No hemos obtenido verificación

externa para 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 3 de febrero de 2024 (a menos que se especifique lo contrario). Dada la incertidumbre inherente al momento de anticipar y modelar las condiciones futuras, debe tenerse precaución al interpretar la información proporcionada en este informe. Además, los controles, los procesos, las prácticas y las infraestructuras que se describen en este informe no tienen como finalidad constituir ninguna declaración, garantía ni otro tipo de aseveración de que dichos controles, procesos, prácticas e infraestructuras derivarán en algún desenlace, resultado o logro específico de un objetivo o meta indicado.

En caso de tener preguntas relacionadas con los esfuerzos de sostenibilidad de Gap Inc. o con el contenido de este informe, comuníquese al correo electrónico sustainability@gap.com.

NUESTRO COMPROMISO CON ESG: MENSAJE DEL DIRECTOR EJECUTIVO

En Gap Inc., creemos que hay un mundo de bondad en la humanidad que compartimos. Es por eso que hemos estado cerrando brechas desde 1969... y esto solo es el comienzo.



RICHARD DICKSONH,
PRESIDENTE Y CEO, GAP INC.

Cuando Don y Doris Fisher abrieron la primera tienda Gap en 1969, cerraron la brecha generacional con ropa y experiencias que hablaban con energía acerca de un nuevo idealismo. Algo que cuestionó lo convencional e imaginó algo mejor.

Hoy, 55 años después, la gente de Gap Inc. todavía está cerrando brechas, inspirada por la humanidad que compartimos, para crear un mundo mejor. Un mundo donde el propósito y las ganancias coexisten en ideas que forjan caminos y que mejoran el bienestar de las personas y del planeta.

GAP CIERRA LA BRECHA DEL CLIMA

Nos dedicamos a proteger los recursos naturales y a asegurar la salud de las comunidades para las futuras generaciones.

A principios de este año, en asociación con Arvind Limited, Gap Inc. se enorgulleció de lanzar un centro de innovación del agua de código abierto para acelerar las innovaciones en el ahorro de agua en toda la cadena de suministro de ropa en la India. Además, ampliamos la alianza Mujeres + Agua (Women + Water Alliance) de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo [U.S. Agency for International Development] (USAID, por sus siglas en inglés) y Gap Inc. para beneficiar a más de 2.5 millones de personas, mejorando su acceso al agua potable y al saneamiento. Asimismo, acabamos de lanzar una Colaboración de Agua completamente nueva con la Coalición de Resiliencia del Agua y WaterAid, con el apoyo de Cargill y GSK, que expande el acceso al agua limpia en aún más comunidades que están conectadas a nuestra cadena de suministro global.

GAP CIERRA LA BRECHA DE LA EQUIDAD

Las mujeres son mayoría dentro de nuestra clientela, líderes, empleadas y cadena de suministro de ropa. Por ello, Gap Inc. es líder en inversiones en el sector para garantizar que las mujeres tengan la facultad de alcanzar su máximo potencial.

En 2007, lanzamos el Programa para el desarrollo personal y profesional [Personal Advancement & Career Enhancement] (P.A.C.E., por sus siglas en inglés), una iniciativa innovadora diseñada para apoyar a las mujeres y a las niñas conectadas a nuestra cadena de suministro global con un plan de estudios de educación práctica. Más de 15 años después, este extraordinario programa ha alcanzado un hito impresionante, ayudando a más de 1.4 millones de mujeres y niñas.

Este año, Gap Inc. fusionó el programa de P.A.C.E. en el espacio de trabajo a RISE, una poderosa asociación que creamos en 2019 junto con BSR [Business for Social Responsibility] (Negocios por la Responsabilidad Social), HERproject™, CARE International e OIT-IFC Better Work.

RISE promueve activamente la equidad de género a través de alianzas con organizaciones de la sociedad civil locales para mejorar los sistemas y prácticas en el lugar de trabajo, al mismo tiempo que fomenta un mayor liderazgo de las marcas, compradores, proveedores y representantes de los trabajadores.

GAP CIERRA LA BRECHA DE LAS OPORTUNIDADES

Gap Inc. está comprometida con la creación de economías sostenibles y una cultura de equidad y pertenencia, lo que significa que usamos los activos y la escala de nuestro negocio para permitir el acceso las oportunidades a las personas y a las comunidades históricamente marginadas.

Nuestra iniciativa This Way ONward se creó para liberar el potencial profesional entre personas jóvenes con un enfoque en las comunidades subatendidas. Desde 2007, el programa ha brindado mentoría individual, asesoría y desarrollo de habilidades en el trabajo, actuando como una vía hacia un futuro con más seguridad. Y, hasta la fecha, estamos en proceso de contratar a más de 20,000 jóvenes para el año 2025 a través de This Way ONward.

GAP CIERRA LA BRECHA DE LA EQUIDAD

La inclusión ha sido parte integral de nuestro enfoque comercial desde que abrimos en 1969. El esfuerzo integral de Equidad y Pertenencia de Gap Inc., arraigado en la gobernanza ética, se enfoca en integrar la pertenencia en cada aspecto de nuestro negocio.

Este año, lanzamos nuestra Serie de capacitación sobre liderazgo inclusivo, impartida por expertxs externxs y enfocada en construir alianzas en acción y un sentido de pertenencia, así como nuestra

Capacitación de contratación inclusiva, que tiene como objetivo mitigar activamente los prejuicios y cualquier forma de discriminación en el proceso de contratación.

Nuestros fundadores entendieron el poder transformador de ser relevantes mucho antes que la mayoría y crearon una empresa con la envergadura necesaria para marcar una diferencia verdadera en el mundo.

HOY, GAP CIERRA BRECHAS PARA CREAR UN MUNDO MEJOR

Estamos muy orgullosos del cambio significativo que creamos en el año fiscal 2023. Y este año estamos motivados a ser aún más importantes.

Como signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas durante dos décadas, el Informe ESG 2023 de Gap Inc. sirve como nuestro proceso de comunicación sobre el progreso, proporcionando actualizaciones transparentes sobre el trabajo de la compañía para construir un negocio más sostenible e inclusivo.

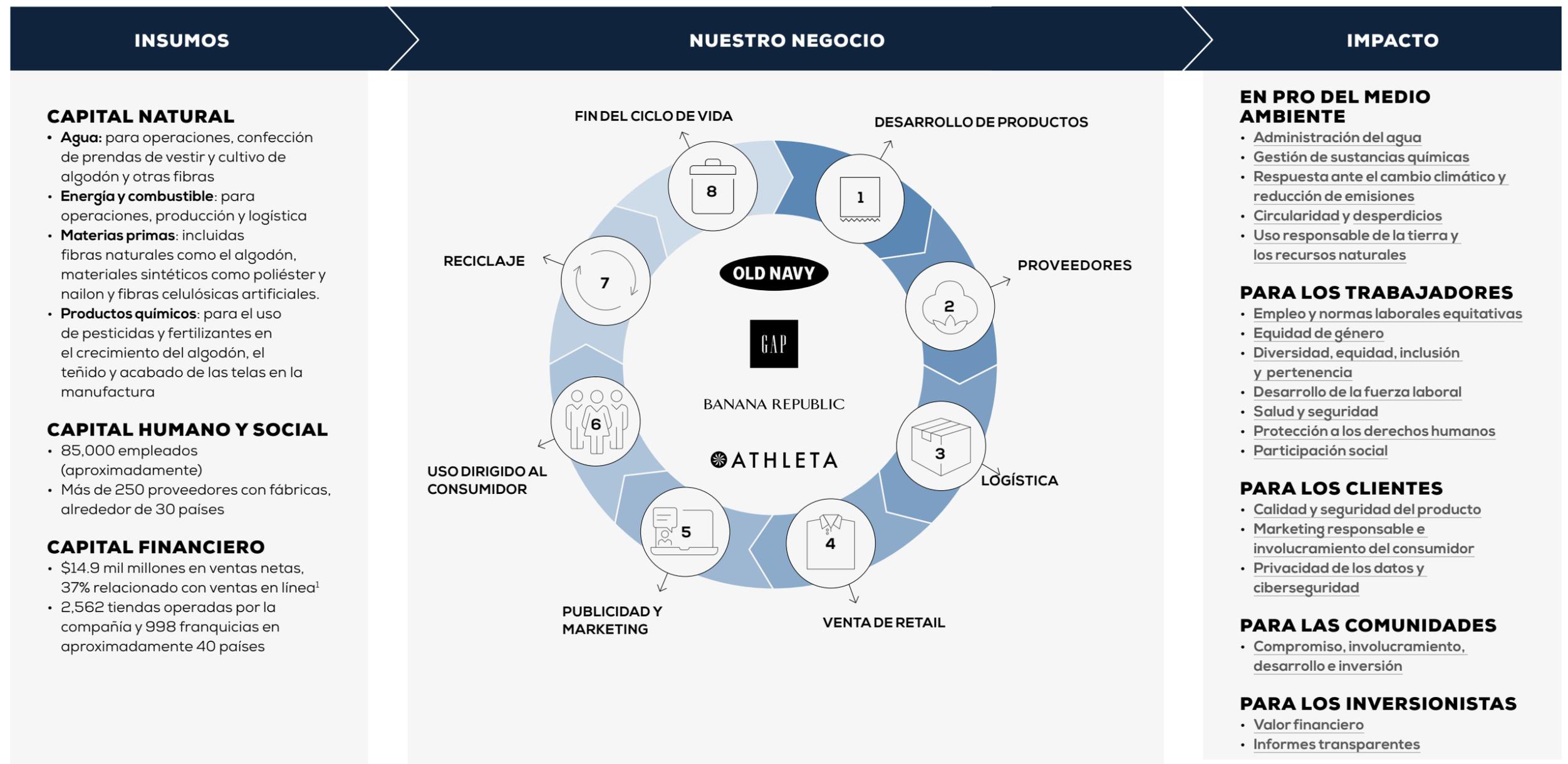
Gracias por tu interés en nuestro trabajo. Para mantenerte conectado, visítanos en [gapinc.com](https://www.gapinc.com).

¡Vamos con todo!

NUESTRO MODELO DE CREACIÓN DE VALOR

Consideramos a los factores medioambientales y sociales como parte de nuestra estrategia comercial de principio a fin. Nuestro modelo de creación de valor demuestra cómo nuestro negocio crea valor ambiental, social y económico a través de nuestras marcas y operaciones.

¹ Las ventas en línea incluyen principalmente las ventas que se originan en nuestro canal en línea, incluidas las que se recogen o envían desde las tiendas y las ventas netas de iniciativas estratégicas que generan ingresos.



CICLO DE VIDA DE NUESTRO PRODUCTO

Tratamos de mejorar el desempeño de la sostenibilidad de nuestro negocio en cada etapa de la vida de un producto, desde los primeros conceptos de diseño, hasta el abastecimiento de materiales, la producción y distribución, la venta, el uso y el fin de la vida útil.



² "Más" se refiere al Nivel 3 (hilanderos) y al Nivel 4 (proveedores de materias primas como agricultores y desmotadores).

³ Nivel 2: fábricas de tejidos de punto, hilatura de tejidos y teñidos.

⁴ Nivel 1: fábricas de corte y confección

ESG A TRAVÉS DE LOS AÑOS

Al reflexionar sobre 2023, celebramos 20 años de informes ESG, así como el progreso logrado hacia la sostenibilidad social y ambiental en las últimas tres décadas.

Reconocemos que aún hay más trabajo por hacer y que el progreso futuro hacia nuestros objetivos requerirá una asociación más profunda con los grupos de interés prioritarios y una mayor integración de los objetivos de sostenibilidad en todo nuestro negocio.



ASPECTOS DESTACADOS EN 2023

GAP INC. EN CONJUNTO CON NUESTROS SOCIOS LANZÓ TRES PROGRAMAS PRINCIPALES:

COLABORACIÓN MUJERES + AGUA

con nuestros socios WaterAid, Cargill y GSK para mejorar el acceso al agua potable y el saneamiento en la India

GWICA

[Global Water Innovation Centre for Action] (Centro de Innovación para la Acción sobre el Agua) en colaboración con Arvind Limited

RISE

en colaboración con BSR, HERproject, CARE, y Better Work para acelerar los programas de empoderamiento de las mujeres en la cadena de suministro de ropa

PROGRESO DE LAS METAS SOBRE LAS FIBRAS⁵

98%

del algodón proviene de fuentes más sostenibles⁶

19%

del poliéster se obtuvo de fuentes recicladas

PROGRESO DE LAS METAS CLIMÁTICAS (a finales del año fiscal 2022)

58%

de la electricidad para las operaciones directas se obtiene de fuentes renovables

77%

de reducción en las emisiones de Alcance 1 y 2⁷ desde 2017

OPORTUNIDADES DE CONTRATACIÓN Y COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

19.6k

jóvenes participan en This Way ONward desde 2007

45%

de los empleados hacen voluntariado

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



American Opportunity Index
7º lugar en ventas de retail y 54º de un total de casi 400



Respuesta de CDP ante el cambio climático obtuvimos una A-, y la respuesta de CDP sobre la seguridad del agua obtuvo una B en 2023



World Benchmarking Alliance
Gender Benchmark: 4º lugar de 112 empresas



Informe de referencia de la iniciativa de financiamiento del agua de Ceres: las 11 primeras empresas "en el camino correcto" entre 72 empresas (la única empresa de ropa dentro de este grupo)

Newsweek

Newsweek- Mejores empresas de retail de Estados Unidos: Athleta en 2º lugar en ropa deportiva; Banana Republic en 10º lugar en la categoría general

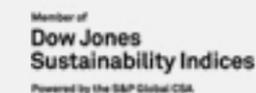
Newsweek- Las empresas más responsables de EE. UU.:
1º lugar en el sector del retail



Índice de diversidad e inclusión de FTSE - 2º empresa más diversa e inclusiva

WWD

The Retail Influencer Network: The Z Suite y WWD nombraron a Bahja Johnson de Gap Inc. como una de las líderes de ESG más influyentes por su trabajo en Equidad y Pertenencia



Miembro del Índice de sostenibilidad de Dow Jones por undécimo año consecutivo

TIME

TIME - Las mejores empresas del mundo: 50º lugar en sostenibilidad



3BL's 100 Best Corporate Citizens

5 Los datos con respecto a las fibras de Gap Inc. se derivan en un calendario estacional de los datos de los materiales de las órdenes de compra para todas las marcas, excluyendo los productos de BR Home. Actualmente no rastreamos el consumo de fibras para las franquicias o VMI (Inventario Administrado por el Proveedor) porque sus datos no están en nuestro sistema de reservas. Tenemos una visibilidad limitada con respecto a las licencias y los accesorios de terceros, pero continuamente estamos mejorando esta conexión.

6 La definición de 'mejor algodón' [Better Cotton] (antes BCI, por sus siglas en inglés): se refiere al algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

7 Alcance 1: emisiones directas; Alcance 2: emisiones indirectas del uso de electricidad comprada en las instalaciones operadas por la compañía.

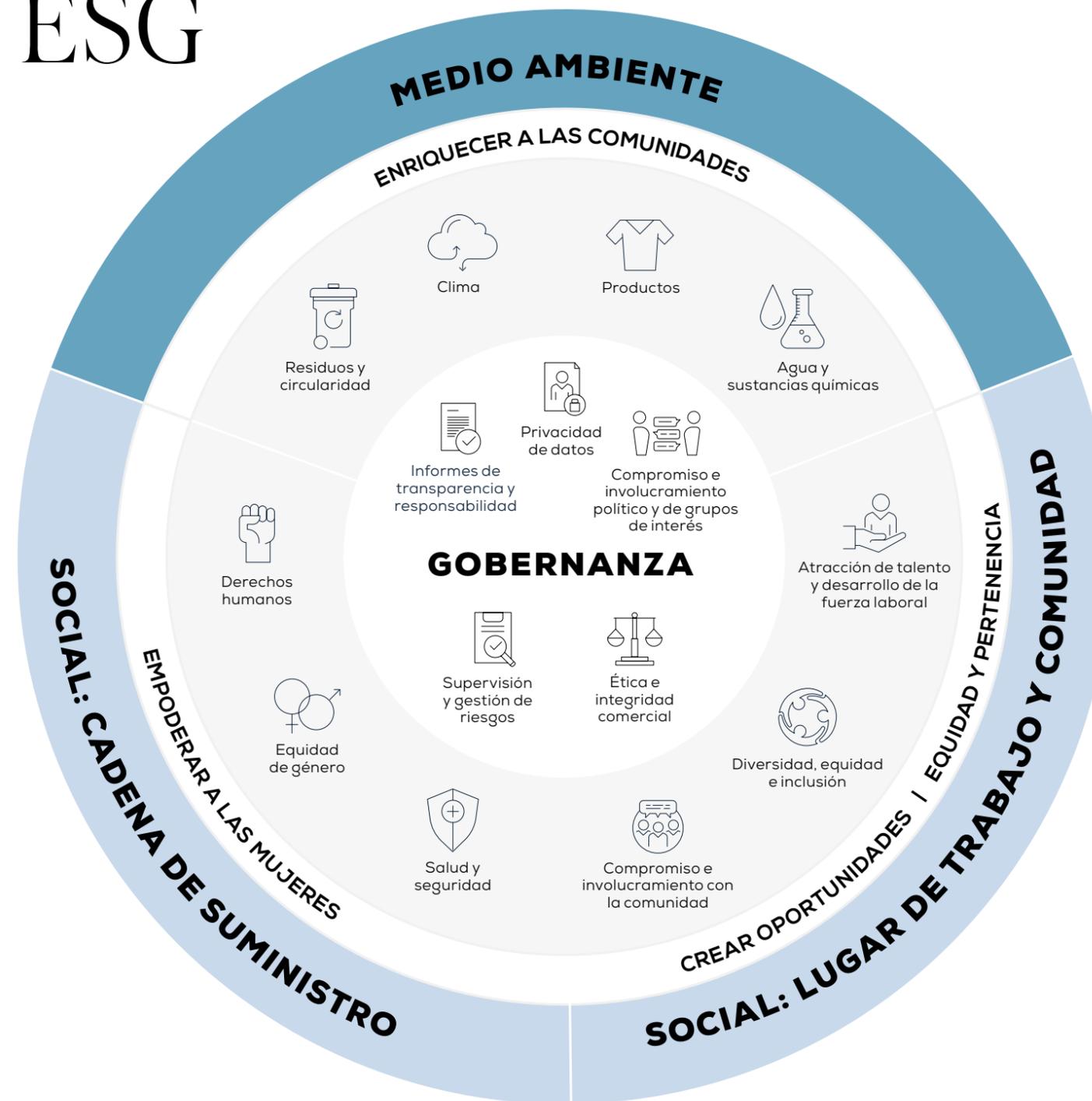
NUESTRO ENFOQUE DE ESG

En Gap Inc., lideramos con nuestros valores y pensamos de manera integral sobre cómo la responsabilidad ambiental y social se integra en nuestro negocio.

El marco de ESG guía a nuestro negocio para integrar prácticas sostenibles y responsables tanto en nuestras operaciones directas como a través de nuestra cadena de valor.

Los tres pilares de sostenibilidad de Gap Inc., empoderar a las mujeres, crear oportunidades y enriquecer a las comunidades, se complementan con nuestro trabajo de equidad y pertenencia. Nuestros pilares internos se alinean con el marco de ESG más amplio, con la gobernanza ética como base. Nuestras áreas de enfoque se comunican a través de nuestra evaluación de materialidad.

Más información
[> Materialidad](#)



SIGNATARIOS Y MEMBRESÍAS

Otro componente crítico de nuestro enfoque es la colaboración industrial y las coaliciones internacionales. Somos orgullosos signatarios, miembros o participantes activos de las siguientes organizaciones:

- 15 Percent Pledge
- Better Cotton
- Alianza Better Than Cash (Mejor que el efectivo)
- Consejo Black in Fashion
- Boys & Girls Clubs of America
- Organización Business for Social Responsibility (BSR)
- Cascale, Inc.
- Iniciativa CEO Water Mandate
- Iniciativa Fashion Pact
- Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI)
- Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección
- Nirapon
- Iniciativa Life and Building Safety (LABS)
- Iniciativa Open to All
- RISE (Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad; anteriormente Empower@Work)
- Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP)
- Programa Tent Partnership for Refugees
- Organización de Intercambio Textil - Textile Exchange
- thredUp®
- Proyecto Libres e Iguales de la ONU
- Pacto Mundial de la ONU (UNGC)
- Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la Convención en el Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC)
- Coalición de resiliencia del agua (CMR)
- Welcome.US
- YWCA EE. UU.

NUESTRO ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD DE PROVEEDORES

Trabajamos en estrecha colaboración con nuestros proveedores para reflejar nuestra dedicación a los derechos humanos, el empoderamiento de las mujeres y la sostenibilidad ambiental en toda la cadena de valor.

Nuestro programa de sostenibilidad de proveedores se centra en cuestiones tanto sociales como ambientales. A través de las prácticas de reparación y decisiones comerciales basadas en nuestro sistema de calificación de cumplimiento, incentivamos a los proveedores a implementar las normas laborales, de salud y seguridad y ambientales adecuadas en sus instalaciones. Este enfoque tiene como objetivo proteger y apoyar a los trabajadores, mejorar la calidad del aire y el agua, aumentar la eficiencia energética y minimizar el riesgo de violaciones en toda nuestra cadena de suministro.

Nuestros sistemas de calificación se enfocan en las siguientes áreas como métricas para monitorear el desempeño y el progreso de una fábrica:

- Condiciones laborales
- Cumplimiento ambiental
- Participación en programas para el empoderamiento de las mujeres

8 Nivel 1: fábricas de corte y confección

9 Nivel 2: fábricas de tejidos de punto, hilatura de tejidos y teñidos.

10 "Más allá" se refiere al Nivel 3 (hilanderos) y al Nivel 4 (proveedores de materias primas como agricultores y desmotadoras).

PROGRESO 2023

Nuestro equipo de sostenibilidad de proveedores y sus programas, que incluyen el cumplimiento social y ambiental, así como una cartera de programas de desarrollo de capacidades centrados en el empoderamiento de las mujeres, el agua y el clima, se han centrado históricamente en el Nivel 1⁸ de nuestra cadena de suministro.

Tenemos un papel que desempeñar con respecto al progreso de nuestros objetivos de sostenibilidad en una etapa más avanzada de nuestra cadena de suministro, y estamos tomando pasos significativos para expandir nuestros esfuerzos a los proveedores de Nivel 2⁹ y más.¹⁰ Seguimos trabajando en obtener más visibilidad de los Niveles 2 y 3 y en desarrollar políticas que extiendan la supervisión y la gobernanza adicionales de niveles aguas arriba en nuestra cadena de suministro.

Estamos comprometidos para utilizar herramientas propias de la industria como el Programa de Convergencia Social y Laboral [Social and Labor Convergence Program] (SLCP, por sus siglas en inglés) y el Módulo Ambiental de Instalaciones [Higg Index Facility Environmental Module] (FEM, por sus siglas en inglés) del Índice Higg para evaluar nuestras plantas estratégicas de Nivel 2. Estas asociaciones también nos han permitido comenzar a recopilar perfiles detallados de nuestros hiladores de Nivel 3.

ENTENDER NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

La mejora del desempeño de los proveedores comienza con identificar y localizar a nuestros proveedores y con aprender sobre sus capacidades y desafíos.



TRAZABILIDAD

Publicamos nuestra lista de fábricas de Nivel 1 dos veces al año y estamos mejorando la visibilidad en el Nivel 2 y más.

- › Abrir el perfil de Supply Hub de Gap Inc.
- › Lista de fábricas de Gap Inc.



COLABORACIÓN

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

Compromiso e involucramiento de los grupos de interés

CALIFICAR A NUESTROS PROVEEDORES

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



COMPONENTES DE LA PUNTUACIÓN DE CUMPLIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

REDES SOCIALES

Auditorías del Código de Conducta de Proveedores [Code of Vendor Conduct] (COVC, por sus siglas en inglés) de SLCP, OIT Better Work y Gap Inc. Participación en P.A.C.E./RISE y porcentaje de mujeres beneficiarias

MEDIOAMBIENTALES

Módulo ambiental de instalaciones (FEM) de Higg

FOMENTAR LA ACCIÓN

Nuestro objetivo es apoyar el bienestar de los trabajadores, respetar los derechos humanos, reducir el impacto ambiental y mejorar el desempeño comercial, al tiempo que ayudamos a nuestros proveedores y a sus fábricas a mejorar la eficiencia con herramientas y procesos optimizados de la industria.



PRÁCTICAS DE REMEDIACIÓN

Nuestro proceso de remediación colabora con todas las partes interesadas para desarrollar planes de acción correctiva.

- › Evaluación y reparación



PRÁCTICAS DE COMPRA

Al menos el 80% del gasto en abastecimiento de Gap Inc. proviene de fábricas con calificación verde.

- › Prácticas de compra

PROGRAMAS DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y EFICIENCIA

Los programas de compromiso e involucramiento de los proveedores los apoyan en su propio camino hacia mejores condiciones de trabajo y hacia un impacto ambiental más positivo.

- › Agua: reducir y reponer
- › Acción climática
- › Desarrollo de capacidades

METAS Y PROGRESO DE GAP INC.

● Cumplido ● Según lo planeado ● Necesita atención

Meta	Año objetivo ¹¹	Estado	Progreso
MEDIO AMBIENTE			
Administración del agua			
Empoderar a 5 millones de personas afectadas por la industria textil para mejorar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento.	2030	●	2.5 millones de personas beneficiadas desde 2017
Reducir el uso de agua y reponerla a la naturaleza, en una proporción equivalente al 100% del agua que se usa en la fabricación de prendas de vestir y en las instalaciones operadas por nuestra empresa.	2030	●	15% En 2022, ¹² redujimos o repusimos 4,800 millones de litros en total y consumimos 33,000 millones de litros en la fabricación de la cadena de suministro y las operaciones de la empresa.
Lograr un impacto neto positivo del agua en las regiones con escasez de agua	2050	●	Construir hojas de ruta para lograr los objetivos intermedios para 2030
Sustentar a una cadena de suministro con resiliencia hídrica	2050	●	Construir hojas de ruta para lograr los objetivos intermedios para 2030
Acción climática^{13,14}			
Reducir en un 90 % las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y 2 con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Reducción del 77% de 2017 a 2022. Los datos de 2023 estarán disponibles en nuestro sitio web a finales de este año.
Reducir en un 30% las emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 3 provenientes de bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017	2030	●	Reducción del 16% ¹⁵ de 2017 a 2022. Los datos de 2023 estarán disponibles en nuestro sitio web a finales de este año. Se envió una actualización de nuestro objetivo basado en la ciencia para alinearlo con un escenario climático muy por debajo de los 2 °C.
Suministrar un 100% de electricidad renovable a las instalaciones operadas por la empresa en todo el mundo	2030	●	El 58% de la electricidad utilizada en las instalaciones operadas por la empresa provino de fuentes renovables en 2022. Los datos de 2023 estarán disponibles en nuestro sitio web más adelante este año.
Lograr emisiones cero neto en toda nuestra cadena de valor	2050	●	Trabajamos para presentar nuestro objetivo de cero emisiones netas a SBTi para su aprobación y desarrollamos una hoja de ruta estratégica a largo plazo.
Materias primas y productos¹⁶			
Obtener el 100% del algodón de fuentes más sostenibles ¹⁷	2025	●	98%
Obtener al menos 45% del poliéster de fuentes recicladas.	2025	●	19%
Circularidad y desperdicios			
Eliminar los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques destinados a los consumidores para 2025, y en los empaques destinados a las empresas, para 2030, en línea con nuestros compromisos bajo la iniciativa The Fashion Pact ¹⁸	2025/2030	●	El 47% de los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques para los consumidores se han eliminado y reemplazado con papel u otra alternativa reutilizable, lo que incluye el progreso de las marcas en la transición de las bolsas de compras (consulta la p.14).

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

12 Los datos de consumo de agua para nuestra cadena de suministro se recopilan a través del FEM de Higg, lo que da como resultado un retraso de un año en nuestros informes.

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

14 Como parte de nuestra actualización de SBT en 2023, recalculamos nuestra línea de base de 2017 y las emisiones de 2022. Como resultado, es posible que estas métricas actualizadas no coincidan con nuestra respuesta anterior de CDP sobre el cambio climático o que no se alineen con los informes ESG anteriores.

15 Los datos están sujetos a cambios anuales retrospectivos a medida que obtengamos mayor visibilidad de las emisiones que corresponden con cada uno de nuestros proveedores.

16 Los datos con respecto a las fibras de Gap Inc. se derivan en un calendario estacional de los datos de los materiales de los órdenes de compra para todas las marcas, excluyendo los productos de BR Home. Actualmente no rastreamos el consumo de fibras para las franquicias o VMI (Inventario Administrado por el Proveedor) porque sus datos no están en nuestro sistema de reservas. Tenemos una visibilidad limitada con respecto a las licencias y los accesorios de terceros, pero continuamente estamos mejorando esta conexión.

17 La definición de 'mejor algodón' [Better Cotton] (antes BCI, por sus siglas en inglés): se refiere al algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

18 De acuerdo con nuestro compromiso con el pilar oceánico de The Fashion Pact, utilizamos la definición de 'plástico innecesario y problemático' de la Fundación Ellen MacArthur, que consta de cinco criterios.

METAS Y PROGRESO DE GAP INC. - CONTINUACIÓN

● Cumplido ● Según lo planeado ● Necesita atención

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, en línea con nuestros compromisos bajo la iniciativa The Fashion Pact

2025/2030

●

El 80% de todos los contenedores de plástico que se envían a los consumidores se fabrican con un contenido 100% reciclado, lo cual cumple con el objetivo de 2025.
En materia de empaques, nuestras capacidades de seguimiento y proyectos de desvío están aumentando a medida que avanzamos hacia 2030.

Meta	Año objetivo	Estado	Progreso
SOCIAL: CADENA DE SUMINISTRO			
El 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 dentro del ámbito participarán en los esfuerzos de la industria, incluido el SLCP o Better Work de la OIT y la CFI, para 2023 y el 100% de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 se incorporarán en 2025	2023/2025	●	Participa el 100% de las instalaciones de Nivel 1 incluidas en el estudio ¹⁹ Participa el 95% de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2
El 100% de los proveedores, que representan el 90% del gasto comercial de Gap Inc., están invitados a participar en Better Buying, con puntuaciones aisladas en todas las marcas	2025	●	El 100% de los proveedores, que representan el 90% de nuestro gasto comercial, están invitados a participar en Better Buying. Seguimos trabajando para compartir más actualizaciones sobre las mejoras en las prácticas de compra
El 80% del abastecimiento de Gap Inc. provendrá de fábricas con calificación verde	2025	●	El 87% de nuestro gasto comercial se realizó en fábricas con calificación verde
Escucharemos al 100% de los trabajadores empleados en nuestras fábricas estratégicas ²⁰ a través de comités laborales representativos.	2025	●	El 91% de las fábricas estratégicas tienen comités representativos en el lugar de trabajo ²¹
El 100% de nuestras fábricas estratégicas habrá alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión	2025	●	El 22% de las fábricas estratégicas han alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión ²² El 49% de las supervisoras en las fábricas estratégicas de nuestros proveedores a nivel mundial son mujeres
El 100% de nuestras fábricas contarán con sistemas de prevención y gestión de respuestas y capacitaciones para abordar la violencia de género y el acoso	2025	●	El 84% de nuestras fábricas cuentan con sistemas de prevención, gestión de respuestas y capacitaciones para abordar la violencia de género y el acoso. El 91% de las fábricas de abastecimiento cuentan con mecanismos de reclamo en funcionamiento para quejas y sugerencias, incluida la violencia y el acoso. El 89% de las fábricas tienen empleados 100% capacitados en la prevención y respuesta a la violencia de género y el acoso cada año fiscal
El 100% de las fábricas estratégicas invertirá en empoderar a las mujeres a través de la participación en P.A.C.E./RISE	2025	●	En el 54% de las fábricas estratégicas, al menos 50% de las trabajadoras están inscritas o cursaron el plan de estudios de P.A.C.E./RISE 98% de las fábricas estratégicas han institucionalizado P.A.C.E./RISE como parte de sus sistemas de gestión de RR. HH.
SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD			
Crear oportunidades e impacto social			
Contratar a 5% de empleados para tiendas en el primer nivel de contratación a través de This Way ONward cada año	2025	●	4.3%
Llegar a 20,000 jóvenes a través de This Way ONward	2025	●	19,600 jóvenes beneficiados desde 2007
Equidad y Pertenencia			
Duplicar la representación de empleados negros y latinxs en todos los niveles en nuestras oficinas centrales de Estados Unidos, con respecto al punto de referencia de junio de 2020 (4% negros, 10% latinxs)	2025	●	El 7% de los empleados de las oficinas centrales de Estados Unidos se identifican como negros (meta para 2025: 8%) El 11% de los empleados de las oficinas centrales de Estados Unidos se identifican como latinxs (meta para 2025: 20%)
Aumentar en un 50% la representación de empleados negros en puestos de liderazgo de tiendas en Estados Unidos, con respecto al punto de referencia de junio de 2020 (9%)	2025	●	El 8% de nuestros líderes de tiendas (definidos como gerentes generales) en los Estados Unidos se identifican como negros (meta para 2025: 13%)

¹⁹ Las fábricas de Banana Republic Home se excluyen.

⁶ Las "fábricas estratégicas" son aquellas que representan 80% de nuestro gasto comercial total (definido como "primer costo de la orden de compra").

²¹ Se define como el cumplimiento de al menos el 70% de los Indicadores de diálogo social [Social Dialogue Indicators] (SDI, por sus siglas en inglés) de la Academia Better Work y los indicadores de requisitos mínimos (SDI 9, SDI 17 y SDI 18).

²² Los desafíos macroeconómicos han tenido un impacto negativo en el crecimiento de la fábrica, lo que ha resultado en una reducción de la rotación y oportunidades limitadas de avance para las nuevas supervisoras. Si bien las fábricas de todas las áreas geográficas están capacitando a posibles supervisoras, el progreso ha sido más lento de lo esperado.

NUESTRA CASA DE MARCAS

Nuestras marcas fueron diseñadas para tener un impacto positivo duradero en las personas y en el planeta. Si bien Gap Inc. desarrolla y administra metas de sostenibilidad compartidas, cada una de nuestras cuatro marcas contribuye a nuestro impacto de maneras únicas.²³

OLD NAVY

GAP

BANANA REPUBLIC

ATHLETA



1,243 TIENDAS OPERADAS POR LA COMPAÑÍA
\$8.2 MIL MILLONES DE INGRESOS

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 a través de productos en tendencia, alegremente optimistas, asequibles y de alta calidad.



606 TIENDAS OPERADAS POR LA COMPAÑÍA
\$3.3 MIL MILLONES DE INGRESOS

Gap es un ícono del estilo casual estadounidense reconocido a nivel mundial. Fundada en San Francisco en 1969, Gap promueve la originalidad creando básicos entrañables y brindando experiencias culturalmente relevantes que celebran la individualidad. Gap es una marca de ropa y accesorios para adultos que ofrece colecciones como GapKids, babyGap, Gap Maternity, GapBody y GapFit. La marca también atiende a clientes preocupados por la relación calidad-precio con colecciones diseñadas exclusivamente para Gap Outlet y Gap Factory Stores.



443 TIENDAS OPERADAS POR LA COMPAÑÍA
\$1.9 MIL MILLONES DE INGRESOS

Banana Republic es una marca de estilo de vida premium impulsada por la pasión por la exploración y la expresión personal. Fundada en 1978 en San Francisco, Banana Republic ofrece piezas atemporales, versátiles y excepcionalmente confeccionadas, ropa para hombre y mujer, accesorios y Home, productos para una vida bien vivida.



270 TIENDAS OPERADAS POR LA COMPAÑÍA
\$1.4 MIL MILLONES DE INGRESOS

Athleta, que cuenta con una certificación B corp, es una marca de estilo de vida de alto rendimiento con la misión de empoderar a las mujeres y las niñas para que desarrollen confianza, fuerza y pertenencia a través del movimiento. La versátil ropa de Athleta se sustenta en el rendimiento y la facultad con un hermoso diseño femenino y una cuidadosa innovación en todas las formas en las que se mueven las mujeres, desde el yoga y el entrenamiento hasta los viajes y los periodos de recuperación. En 2016, la empresa lanzó Athleta Girl, reflejando su desempeño característico en estilos para la próxima generación.

¹² Los ingresos/ventas netas corresponden al año fiscal 2023, que finalizó el 3 de febrero de 2024. Los recuentos de tiendas son al 3 de febrero de 2024 y no incluyen a las franquicias.

PROGRESO DE LA MARCA

EN APOYO DE LAS METAS DE GAP INC.²⁴

OLD NAVY

16% del poliéster se obtiene de fuentes recicladas

67% de las fibras en los productos se obtiene de fuentes más sostenibles

78% de las bolsas de plástico se han eliminado y se han reemplazado con papel u otra alternativa reutilizable^{25,26}



17% del poliéster se obtiene de fuentes recicladas

100% del algodón se obtiene de fuentes más sostenibles^{27,28}

72% de las bolsas de plástico se han eliminado y se han reemplazado con papel u otra alternativa reutilizable^{25,26}

99% de las prendas de denim elegibles y prendas inferiores tejidas están hechas con Washwell, una técnica para ahorrar agua

BANANA REPUBLIC

22% del poliéster se obtiene de fuentes recicladas

91% del algodón se obtiene de fuentes más sostenibles²⁷

62% de las fibras en los productos se obtiene de fuentes más sostenibles, superando la meta de la marca de alcanzar el 50% para 2030

100% de las bolsas de plástico se han eliminado y se han reemplazado con papel u otra alternativa reutilizable^{25,26}

65% de las prendas de denim elegibles y las prendas inferiores tejidas están hechas con Washwell, una técnica para ahorrar agua

ATHLETA

75% del poliéster se obtiene de fuentes recicladas

100% del algodón se obtiene de fuentes más sostenibles²⁷

100% de las bolsas de compras de Athleta son reutilizables y están hechas con materiales reciclados^{25,26}

Athleta cuenta con una CERTIFICACIÓN B CORP

²⁴ Los datos con respecto a las fibras de Gap Inc. se derivan en un calendario estacional de los datos de los materiales de las órdenes de compra para todas las marcas, excluyendo los productos de BR Home. Actualmente no rastreamos el consumo de fibras para las franquicias o VMI (Inventario Administrado por el Proveedor) porque sus datos no están en nuestro sistema de reservas. Tenemos una visibilidad limitada con respecto a las licencias y los accesorios de terceros, pero continuamente estamos mejorando esta conexión.

²⁵ El alcance incluye a las tiendas de EE. UU. y Canadá.

²⁶ En línea con los compromisos del Fashion Pact de Gap Inc.

²⁷ La definición de 'mejor algodón' [Better Cotton] (antes BCI, por sus siglas en inglés): se refiere al algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

²⁸ El 12% del algodón Gap proviene de fuentes regenerativas, orgánicas, en conversión a orgánicas, recicladas y verificadas por el U.S. Cotton Trust Protocol (USCTP).

EN ESTA SECCIÓN:

ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

ACCESO: RESILIENCIA HÍDRICA DE LA COMUNIDAD

REDUCCIÓN Y REPOSICIÓN: ABORDAR EL CONSUMO DE AGUA

GESTIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS

ACCIÓN CLIMÁTICA

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS

CIRCULARIDAD

DESPERDICIOS



MEDIO AMBIENTE

Reconocemos que nuestra industria tiene un impacto en el planeta. Gap Inc. está comprometida con la protección del ambiente. Nos esforzamos por reducir y reponer nuestro uso de agua, reducir nuestras emisiones, diseñar nuestros productos con las fibras preferidas, reinventar los empaques para que sean circulares y proteger los recursos naturales para las futuras generaciones.

TEMAS MATERIALES: Administración del agua | Gestión de productos químicos | Respuesta ante el cambio climático | Reducción de emisiones
Uso de la tierra y los recursos naturales | Biodiversidad | Bienestar animal | Circularidad | Gestión de desperdicios | Reducción de plástico

ADMINISTRACIÓN DEL AGUA

Como uno de los recursos naturales más vitales del mundo y del cual depende nuestra industria en gran medida, salvaguardar las fuentes de agua es un imperativo para Gap Inc. Nuestro objetivo es crear un impacto positivo para la naturaleza y para las comunidades al reforzar la resiliencia hídrica a lo largo de nuestra cadena de valor.

DESAFÍOS

En Gap Inc., creemos que el acceso al agua es un derecho humano y también reconocemos que la disponibilidad cada vez menor de agua potable en ciertas áreas geográficas es un desafío importante que requiere la colaboración de múltiples partes interesadas. Si no se aborda, se estima que la mitad de la población urbana mundial enfrentará escasez de agua para el año 2050.²⁹ La crisis del agua ya es aguda en muchos de los países y comunidades clave para la industria textil, y las mujeres a menudo se enfrentan a obstáculos desproporcionados para acceder a los servicios de agua, saneamiento e higiene [[water, sanitation, and hygiene](#)] (WASH, por sus siglas en inglés).

Más allá de las implicaciones para la salud y la higiene humanas, el estrés hídrico³⁰ también afecta la biodiversidad y a los ecosistemas acuáticos, incluso en las áreas donde se cultiva algodón.

²⁹ UNESCO

³⁰ AEMA: el estrés hídrico ocurre cuando la demanda del agua excede la cantidad disponible durante un cierto periodo de tiempo o cuando la mala calidad de la misma restringe su uso.

³¹ Cuenca: región geográfica en la que el agua se captura, fluye y finalmente se descarga, o el área de la cual un sitio extrae agua o descarga efluentes.

ESTRATEGIA

Los desafíos del agua son multidimensionales y requieren de un enfoque holístico, teniendo en cuenta la interseccionalidad entre los seres humanos, el clima, el agua, la biodiversidad y la salud del suelo. En respuesta, nuestra estrategia se centra en tres áreas:

Acceso: mejorar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento en comunidades afectadas por nuestra industria.

Reducciones: reducir nuestra huella hídrica al reducir el consumo de agua en los procesos de fabricación, aumentar el reciclaje y mejorar la calidad de las aguas residuales. Evaluar los impactos de la cadena de suministro aguas arriba, desarrollar un marco para los objetivos a largo plazo basados en contexto e involucrar a los proveedores en la implementación de proyectos de calidad y eficiencia del agua.

Reposición: reponer y restaurar el agua en las cuencas³¹ prioritarias con estrés hídrico donde se cultiva nuestro algodón, se fabrica nuestra ropa y en donde viven nuestros clientes y empleados.

En marzo de 2023, [anunciamos dos nuevos objetivos para 2030](#):

- Empoderar a 5 millones de personas afectadas

por la industria textil para mejorar y mantener el acceso equitativo al agua potable y el saneamiento.

- Reducir el uso de agua y reponerla a la naturaleza, en una proporción equivalente al 100% del agua que se usa en la fabricación de prendas de vestir y en nuestras instalaciones operadas por la empresa

Como miembro fundador de la Coalición de Resiliencia del Agua [[Water Resilience Coalition](#)] (WRC, por sus siglas en inglés) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tenemos el compromiso de lograr un impacto hídrico neto positivo para el año 2050. Estas metas para 2030 sirven como objetivos provisionales para progresar y alcanzar nuestras metas a largo plazo.

El Comité de Gobernanza y sostenibilidad de nuestra Junta Directiva recibe actualizaciones periódicas sobre el progreso en relación con nuestra estrategia hídrica y el progreso hacia nuestros objetivos y comparte información relevante con toda la Junta Directiva según corresponda.

IMPACTO

El agua potable apoya la salud y la higiene humana, lo que fortalece la resiliencia general de las

regiones productoras de algodón con alto estrés hídrico. Para los productores de materias primas, los proveedores y para Gap Inc., la resiliencia hídrica refuerza la continuidad del negocio, reduce los costos operativos y aumenta la fiabilidad de las materias primas. También nos ayuda a satisfacer las crecientes expectativas de los inversionistas, los clientes y de la comunidad con respecto al agua.

ASOCIACIONES

Gap Inc. tiene un historial de diseño de programas innovadores en colaboración con varias ONG (organizaciones no gubernamentales), organizaciones sin fines de lucro y con los sectores público y privado para abordar el estrés hídrico, mejorar el acceso al agua potable y el saneamiento y para progresar en las innovaciones de manufactura que ahorren agua.

Para impulsar el progreso en nuestros objetivos relacionados con el agua, continuamos comprometidos activamente con el CEO Water Mandate del Pacto Mundial de la ONU y sus iniciativas clave, WASH4Work y la WRC. A lo largo de 2023, verificamos nuestra alineación estratégica con la ambición global de lograr un impacto neto positivo en el agua para 2050 al participar en grupos de trabajo y consultar el borrador del marco de Impacto neto positivo del agua de la WRC.

Asimismo, en 2023, Gap Inc. se unió a la Aqueduct Alliance del Instituto de Recursos Mundiales [[World Resources Institute](#)] (WRI, por sus siglas en inglés) para compartir orientación estratégica y perspectivas de la industria sobre cómo mejorar la gestión sostenible del agua en todos los sectores.

UN LLAMADO A LA ACCIÓN POR EL AGUA

En la histórica Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Agua en marzo de 2023, Gap Inc. se unió a más de 50 empresas líderes y socios fundadores unidos bajo el WRC del CEO Water Mandate. En la conferencia, firmamos la [Convocatoria abierta de líderes empresariales para acelerar la acción por el agua](#), que articula una visión compartida para lograr un impacto hídrico neto positivo en 100 cuencas con estrés hídrico para el año 2030. También nos alineamos con el pilar de Resiliencia del Agua de la iniciativa Forward Faster del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometidos a declarar públicamente nuestros objetivos, destacar las acciones que emprendemos para cumplir los objetivos e informar anualmente el progreso.

Para reducir la huella hídrica de fabricación de los proveedores, que a menudo se alinea con los esfuerzos para reducir la energía, nos asociamos con grupos como el Apparel Impact Institute (Aii) y la Alianza para la Gestión Sostenible del Agua [[Alliance for Water Stewardship](#)] (AWS, por sus siglas en inglés). También nos asociamos estrechamente con varias ONG y expertos en la implementación para proyectos centrados en el acceso al agua y su reposición.

Estamos involucrados activamente en la Iniciativa Financiera para la Valoración del Agua Ceres [[Ceres Valuing Water Finance Initiative](#)] (VWFI, por sus siglas en inglés). En 2023, Ceres publicó su primer [informe de referencia sobre la valoración del agua](#), en el que Gap Inc. clasificó como la única empresa textil entre las 11 principales empresas "en el camino correcto" entre 72 empresas.

ACCESO: RESILIENCIA HÍDRICA DE LA COMUNIDAD

Estamos fortaleciendo la resiliencia hídrica de la cadena de valor, mejorando el acceso sostenido a largo plazo al agua potable y al saneamiento en las comunidades afectadas por la industria de la ropa.

	META PARA 2030	PROGRESO
EMPODERAR A 5 MILLONES DE PERSONAS AFECTADAS por la industria textil para mejorar el acceso equitativo al agua potable y al saneamiento.		2.5 de millones de personas beneficiadas desde 2017 ● Según lo planeado
	AF 2017 – AF 2022	AF 2023
Programa	Alianza de Mujeres + Agua de Gap Inc. y USAID	Fondo de Acceso Global WaterEquity IV; Colaboración Mujeres + Agua; asociaciones continuas
Personas beneficiadas por los servicios mejorados del agua, saneamiento e higiene	2.4M	+100K

DESAFÍOS

En 2020, aproximadamente 2 mil millones de personas vivían en áreas con estrés hídrico y no tenían acceso a servicios de agua potable gestionados de forma segura. Casi la mitad de la población mundial no tenía acceso a servicios de saneamiento gestionados de forma segura.³²

Si no se toman medidas, se predice que dentro de los siguientes 10 años, el mundo se enfrentará a un déficit del 40% en el suministro de agua dulce.³³

El acceso a los servicios WASH es un desafío significativo para varios de los países de abastecimiento de la industria de la confección.

³² UNESCO

³³ Comisión Global sobre la Economía del Agua

ESTRATEGIA

Es esencial trabajar con las partes interesadas relevantes, incluido el sector privado, las ONG, los gobiernos locales, las instituciones multilaterales y las comunidades locales para crear un impacto a gran escala en las cuencas hidrográficas donde se cultiva el algodón o se fabrica la ropa. Nuestra estrategia para fortalecer la resiliencia del agua de la comunidad abarca una variedad de intervenciones a través de alianzas de acción colectiva, incluida la [Colaboración Mujeres + Agua](#) y el [Fondo de Acceso Global WaterEquity IV](#), ambos lanzados en 2023.

En las instalaciones de los socios de Gap Inc., nuestro [Código de conducta para proveedores \(COVC\)](#) también requiere que se satisfagan las necesidades esenciales de WASH de los trabajadores dedicados a la confección. Además, nuestros programas [RISE/Programa de desarrollo personal y crecimiento profesional \(P.A.C.E.\)](#) en el lugar de trabajo y P.A.C.E. para la comunidad llevan la educación WASH a las mujeres de todo el mundo.

IMPACTO

Nuestras iniciativas de acceso al agua catalizan a las mujeres como participantes activas y líderes en el avance de las mejoras locales de WASH, ayudando a mejorar el acceso al agua potable y el saneamiento para las comunidades de trabajadores de la producción

La Colaboración Mujeres + Agua está alineada con nuestro compromiso del WRC 2050 para demostrar el liderazgo global al elevar la ambición de la resiliencia del agua a través de la divulgación pública y corporativa.

y el cultivo del algodón. Apoyar la salud y la higiene humana fortalece la resiliencia comercial en todas nuestras operaciones, cadena de suministro y regiones de abastecimiento de materias primas.

PROGRESO 2023

A principios de 2023, completamos la Alianza Mujeres + Agua, nuestro programa de asociación público-privada de seis años entre USAID y Gap Inc. Esta iniciativa empoderó a más de 2.4 millones de personas para mejorar el acceso al agua potable y el saneamiento en las comunidades afectadas por la industria de la confección en la India. Desarrollamos nuestra acción colectiva de dos maneras principales durante 2023:

La Colaboración de Mujeres + Agua: junto con la Coalición de Resiliencia del Agua (WRC) y WaterAid, desarrollamos la Colaboración de Mujeres + Agua con el apoyo de los socios del sector privado Cargill y GSK. La Colaboración tiene como objetivo mejorar la salud, los medios de vida y la resiliencia climática al proporcionar a las comunidades que sufren de estrés hídrico en la India con acceso mejorado y sostenido a los servicios WASH, resilientes al cambio climático. También mejorará la disponibilidad y calidad del agua en las cuencas hidrográficas prioritarias a través de la reposición y la conservación del agua. Para fortalecer su impacto a nivel comunitario y la sostenibilidad a largo plazo, el programa incorpora una versión modificada de P.A.C.E. Community de Gap Inc. para impulsar el liderazgo de las mujeres.

WaterEquity: Gap Inc. se enorgullece de asociarse con la Corporación Financiera de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos [[Development Finance Corporation](#)] (DFC, por sus siglas en inglés) junto con Starbucks, Ecolab, Reckitt y DuPont para invertir en el Fondo de Acceso Global WaterEquity IV. Este fondo de \$150 millones apoyará a las instituciones financieras y a las empresas de los mercados emergentes para ampliar las actividades de préstamo de agua y saneamiento, como los préstamos que permiten a los clientes de bajos ingresos y marginados instalar soluciones hídricas y de saneamiento en el hogar.



HISTORIA

CÓMO CONDUJO KUSUM A SU COMUNIDAD AL ACCESO AL AGUA POTABLE

Kusum viene de un pueblo donde el agua es escasa y en la que las mujeres tienen que caminar casi tres horas al día para recogerla. Como líder de su comunidad, Kusum recibió capacitación en monitoreo de la calidad del agua y conservación con la Alianza de Mujeres + Agua. Esto le permitió actuar como un catalizador para las mujeres y otros en su comunidad, y así, apoyar el desarrollo de un plan de seguridad hídrica para el pueblo.

“Es muy importante que el agua llegue a todos los hogares de nuestro pueblo. El acceso al agua es importante para mí, para mi familia y para todo nuestro pueblo. El agua es nuestro derecho fundamental y las mujeres estamos trabajando de todo corazón para lograr el acceso a ella”.

El audaz liderazgo de Kusum y los esfuerzos de su comunidad llevaron a la construcción de nuevas tuberías de agua, poniendo fin a las largas horas de caminata. La iniciativa de Kusum ha ayudado a las 300 familias de su aldea a aspirar a un futuro mejor.

Este enfoque para permitir el mejor acceso a los servicios WASH continúa a través de la nueva versión de la Colaboración Mujeres + Agua.

[Mira el Video de Kusum](#)

REDUCIR Y REPONER: ABORDAR EL CONSUMO DEL AGUA

Nuestros programas de desarrollo de capacidades de la cadena de suministro ayudan a impulsar el cumplimiento, monitorear los impactos ambientales de los proveedores y reducir el consumo de agua (y la energía) en los procesos de fabricación.

META PARA 2030	PROGRESO 2022 ³⁴
REDUCIR EL USO DE AGUA Y REPONERLA A LA NATURALEZA , en una proporción equivalente al 100% del agua que se usa en la fabricación de prendas de vestir y en las instalaciones operadas por nuestra empresa	15% En 2022, redujimos o repusimos 4,800 millones de litros en total y consumimos 33,000 millones de litros en la fabricación de la cadena de suministro y las operaciones de la empresa. ● Según lo planeado
METAS PARA 2050	PROGRESO
LOGRAR UN impacto neto positivo del agua en las regiones con escasez de agua	Construir hojas de ruta para lograr los objetivos intermedios para 2030 ● Según lo planeado
Sustentar a una CADENA DE SUMINISTRO CON RESILIENCIA HÍDRICA	Construir hojas de ruta para lograr los objetivos intermedios para 2030 ● Según lo planeado

DESAFÍOS

Los desafíos del agua de cada región son complejos y requieren soluciones que se adapten localmente.

La disponibilidad disminuida de agua puede provocar que los servicios WASH sean inadecuados, un mayor riesgo de enfermedades infecciosas y transmitidas por el agua e implican que la nutrición

esté comprometida. Los hábitats y ecosistemas con estrés hídrico también pueden experimentar alteraciones a la biodiversidad, destrucción de humedales naturales, y amenaza de extinción de las especies.

El estrés hídrico afecta a varias de nuestras regiones de abastecimiento clave y pone a las comunidades en riesgo de sufrir inseguridad alimentaria e hídrica. Desde una perspectiva comercial,

Gap Inc. depende de la disponibilidad confiable de agua para cultivar algodón, fabricar nuestros productos y satisfacer la demanda de los clientes.

ESTRATEGIA

Gap Inc. trabaja con nuestros proveedores para establecer e implementar objetivos de agua basados en su contexto y planes de acción para lograrlos, con base en los riesgos hídricos locales y operativo y en las medidas que ya se están adoptando para abordar el uso del agua a nivel local.

Establecer objetivos que tengan en cuenta las condiciones locales y la exposición al riesgo del agua en sitios específicos ayuda a dirigir los esfuerzos a los problemas más importantes que enfrentan nuestros proveedores. Seguimos un enfoque contextual; nos enfocamos en las cuencas hidrográficas locales de las instalaciones prioritarias para alinear la acción, reducir el riesgo y aumentar el impacto.

Reducción: nuestro objetivo es reducir el impacto del agua en los procesos de fabricación al trabajar con socios estratégicos de la cadena de suministro para reducir el uso de agua dulce, aumentar la adopción de agua reciclada y mejorar la calidad de las aguas residuales.

Reposición: nuestro objetivo es reponer y restaurar el

³⁴ Los datos de consumo de agua para nuestra cadena de suministro se recopilan a través del FEM de Higg, lo que da como resultado un retraso de un año en nuestros informes.

³⁵ [Fondo Mundial para la Naturaleza](#)

agua, con un enfoque en los ecosistemas naturales en las cuencas prioritarias con estrés hídrico donde se cultiva el algodón, donde se fabrica nuestra ropa y donde viven nuestros clientes y empleados.

IMPACTO

El enfoque de administración del agua de Gap Inc. tiene como objetivo mejorar la salud de las fuentes de agua de las que todos dependemos, así como fortalecer la resiliencia de la cadena de suministro y mitigar el impacto en la biodiversidad local. Las evaluaciones de los proveedores ayudan a impulsar el cumplimiento, mientras que los programas de desarrollo de capacidades apoyan los esfuerzos de los proveedores para reducir el uso de agua dulce en la fabricación.

Establecer objetivos de agua basados en el contexto puede:

Reducir el riesgo hídrico: establecer objetivos puede reducir los riesgos relacionados con el agua y el cambio climático al mejorar la sostenibilidad general del negocio, proteger los empleos, salvaguardar la continuidad del negocio y aumentar la confianza de los clientes y los inversionistas.³⁵

Generar oportunidades de ahorro de costos: el pretratamiento de las aguas residuales en la fábrica puede reducir los costos a niveles municipales y proporcionar aguas residuales más limpias que se pueden reutilizar o reciclar, lo que reduce los requisitos de ingesta de agua dulce.

Mejorar la seguridad del agua a largo plazo: abordar los desafíos del agua compartidos apoyará la

seguridad hídrica a largo plazo en toda la cuenca, mejorará las relaciones con las partes interesadas y fortalecerá la reputación de los proveedores y la licencia social para operar.

PROGRESO 2023

REDUCCIÓN

Objetivos de agua basados en el contexto: usamos el filtro de riesgo del agua del Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) para evaluar los riesgos del agua que enfrentan las instalaciones prioritarias. En asociación con WWF, finalizamos un marco para establecer objetivos hídricos basados en el contexto con los proveedores. Lanzamos programas piloto de aprendizaje con proveedores selectos para evaluar los riesgos de las cuencas hidrográficas y desarrollar planes de acción, incluso a través de la participación en el [Acelerador de Impacto de Alianza para la Gestión Sostenible del Agua](#) en Chennai, India.

Programas de eficiencia de los recursos: nominamos y subsidiamos a proveedores selectos, incluidos nuestros principales proveedores de plantas, para que participen en iniciativas como Clean by Design de Aii. Los proveedores generalmente perciben un ahorro en los costos operativos después del periodo de recuperación de la inversión, además del ahorro en agua y energía. Consulta nuestros datos de ahorro de agua en la página siguiente. También seguimos ayudando a los proveedores a implementar los programas de la industria y de Gap Inc., como nuestro [Programa de sostenibilidad de Molinos \[Mill Sustainability Program\] \(MSP, por sus siglas en inglés\)](#), para mejorar la calidad del agua.

CONTINUACIÓN: REDUCIR Y REPONER: ABORDAR EL CONSUMO DEL AGUA

Washwell: nuestras marcas utilizan este proceso, iniciado por la marca Gap en 2016, para reducir el consumo de agua en el acabado de las prendas de denim en al menos un 20% en comparación con los métodos de lavado convencionales. En 2023, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) evaluó la estructura, el proceso, los procedimientos, los puntos de referencia y los mecanismos de informes del programa. El WRI concluyó que el proceso y la estructura de Washwell son creíbles, incluso para su adaptación a otro tipo de productos, y brindó recomendaciones para fortalecer el programa.

Arvind Water Partnership: Gap Inc. se asocia con el proveedor con sede en India, Arvind Limited, para reemplazar más de mil millones de litros de agua dulce al año con aguas residuales recuperadas de una planta de tratamiento de aguas residuales de última generación, eliminando así el uso de agua dulce en la fábrica de denim de Arvind. La instalación limpia el agua municipal de Ahmedabad, India, utilizando un método de tratamiento de membrana de biorreactor, lo que ayuda a preservar el suministro de agua dulce de la comunidad local. Junto con Arvind, también construimos en la India un Centro de Innovación para la Acción sobre el Agua [Global Water Innovation Centre for Action] (GWICA, por sus siglas en inglés) de 18,000 pies cuadrados. La instalación, inaugurada en enero de 2024, servirá como un laboratorio de innovación de código abierto, un centro de exhibición y de conocimiento para las mejores prácticas en materia de gestión del agua y las tecnologías de reciclaje en la fabricación de prendas de vestir.

REABASTECIMIENTO

En 2023, comenzamos a crear una cartera de proyectos de reposición para fortalecer la salud de las cuencas en las regiones prioritarias con niveles altos de estrés hídrico a lo largo de la cadena de valor. Nos asociamos con ALO Advisors para analizar riesgos y causas raíz para diseñar un proyecto piloto en una región clave de cultivo de algodón en la India, que comenzará a desarrollarse en 2024.

MAPEO DE RIESGOS HÍDRICOS

Mapear y abordar nuestros riesgos hídricos es fundamental para los esfuerzos relacionados con el cambio climático. Por ejemplo, las inundaciones en Pakistán en 2022 afectaron al 40% de la cosecha de algodón del país, lo que provocó pérdidas para los agricultores y un aumento en los costos del algodón en el mercado.³⁶ Al identificar los riesgos crónicos

AHORRO DE AGUA

Métrica	AF 2021	AF 2022	AF 2023
Total de litros de agua ahorrados en el año fiscal	3.1 mil millones	4.8 mil millones	3.5 mil millones
Litros de agua ahorrados por Washwell en el año fiscal	1.1 mil millones	1.4 mil millones	985 millones
Litros de agua ahorrados a través de la Alianza por el agua de Arvind en el año fiscal	1.8 mil millones	1.3 mil millones	1.1 mil millones
Litros de agua ahorrados por los programas de eficiencia de recursos de la cadena de suministro (como Aii) en el año fiscal	193 millones	1.4 mil millones	261 millones
Litros de agua que se repusieron a la naturaleza en el año fiscal	–	730 millones	1.2 mil millones

y agudos, podemos desarrollar planes de continuidad más sólidos para el negocio.

En 2023, mapeamos casi todos nuestros sitios de fabricación de Nivel 1 y 2 para detectar el riesgo y el estrés hídrico utilizando Aqueduct del WRI y el Filtro de Riesgo de Agua del WWF, y ahora nos centramos en los sitios de alto riesgo para las intervenciones. Esto nos llevó a concentrarnos en los países prioritarios del sur y sudeste de Asia, así como en América Central. Se ha conducido la misma evaluación para los sitios operados por la compañía en EE. UU., con un enfoque en las regiones que tienen un mayor riesgo de sequía e inundaciones. También estamos llevando a cabo un mapeo de escenarios hasta 2030 y 2050 para comprender y planificar los riesgos climáticos e hídricos a largo plazo.

Obtén más información sobre cómo gestionamos los riesgos climáticos en las secciones [Gestión de riesgos](#) y [Clima](#).



Richard Dickson, CEO de Gap Inc., junto con el vicepresidente y director ejecutivo de Arvind Limited, Punit Lalbai, en la ceremonia de apertura del GWICA.

GESTIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

En Gap Inc., la gestión eficaz de los productos químicos es fundamental para proteger a nuestros clientes, proveedores y empleados. Nos adherimos a pautas rigurosas para nuestros productos terminados y estamos tomando medidas para eliminar el uso de productos químicos peligrosos en nuestra cadena de suministro.

DESAFÍOS

El uso de productos químicos es parte integral en la fabricación de productos. Sin embargo, algunos productos químicos pueden tener un impacto negativo en la salud de las personas o los ecosistemas si no se manejan adecuadamente.

Recopilar datos completos y confiables sobre el uso de productos químicos en la cadena de suministro puede ser complejo y requiere mucho tiempo. Identificar productos químicos menos peligrosos o de menor impacto también puede ser un desafío, ya que requiere una colaboración interna y externa significativa, con el compromiso e involucramiento de expertos de la industria, así como de equipos internos que incluyen desarrollo de telas, calidad, sostenibilidad de proveedores y abastecimiento.

Incluso con controles de fabricación estrictos, los productos terminados pueden contener rastros de productos químicos no intencionales por causas ajenas a nuestro control, como la contaminación ambiental y las fuentes de material reciclado. Nosotros monitoreamos estos factores realizando pruebas aleatorias en todos los productos para ayudar a identificar los incumplimientos.

³⁷ Algunos artículos enviados a principios de año incluyeron una tela con acabado PFAS producida y comprada antes del 1 de enero de 2023.

³⁸ Las fábricas de Banana Republic Home no se incluyen.

ESTRATEGIA

Nuestro enfoque responsable para la gestión de sustancias químicas consta de tres aspectos:

- 1. Mantener estándares estrictos para la producción y el producto terminado:** se espera que nuestros proveedores cumplan con los lineamientos de la industria, como la adherencia a la Lista de sustancias restringidas [Group Restricted Substances List] (RSL, por sus siglas en inglés) del Grupo de Gestión de RSL de las Prendas de Vestir y el Calzado [Apparel and Footwear International RSL Management] (AFIRM, por sus siglas en inglés), la Lista de Sustancias Restringidas en la Fabricación [Manufacturing Restricted Substances List] (MRSL, por sus siglas en inglés) de Cero Descargas de Sustancias Químicas Peligrosas [Zero Discharge of Hazardous Chemicals] (ZDHC, por sus siglas en inglés) y los Lineamientos sobre aguas residuales de ZDHC. Hacemos un seguimiento de los problemas químicos emergentes y actualizamos nuestro enfoque según sea necesario.
- 2. Evaluar el desempeño de los proveedores con respecto a los parámetros de calidad y seguridad establecidos a través de pruebas, verificaciones y auditorías a terceros:** se espera que los proveedores completen y verifiquen el Módulo Ambiental de las Instalaciones (FEM) de Cascade Higg, que evalúa las prácticas de gestión de productos químicos. Además, evaluamos el cumplimiento de los proveedores estratégicos

con los Lineamientos sobre aguas residuales de ZDHC y la MRSL de ZDHC, y auditamos los productos para verificar que cumplan con la RSL.

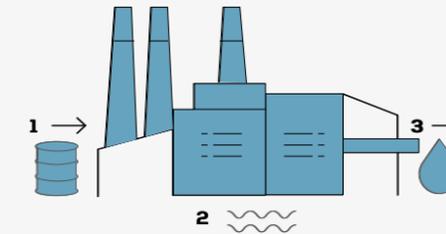
- 3. Fortalecer las capacidades de la cadena de suministro y remediar los problemas de incumplimiento:** apoyamos a los proveedores clave en la identificación y aplicación de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión de los productos químicos y las aguas residuales a través de nuestro MSP y el Programa de Calidad del Agua [Water Quality Program] (WQP, por sus siglas en inglés). El MSP abarca herramientas alineadas con la industria y expectativas sólidas de análisis de aguas residuales y gestión de productos químicos. Esperamos que todos los talleres estratégicos participen en el MSP.

IMPACTO

La gestión eficaz de productos químicos no solo es crucial para la seguridad de los productos, la protección de la salud humana y la prevención de la degradación del ecosistema, sino que también ofrece una variedad de beneficios para la empresa.

Abordar proactivamente los productos químicos que causan preocupación ayuda a preparar a Gap Inc. para el cumplimiento de las normativas futuras y, en algunos casos, la eliminación paulatina de un producto químico tiene el potencial de reducir el uso de agua y energía en los procesos de producción.

CÓMO GESTIONAMOS LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS



1. 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.

2. GESTIÓN DE PROCESOS

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

3. GESTIÓN DE SALIDA

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

PROGRESO 2023

En 2023, Gap Inc. cumplió su objetivo de no obtener telas intencionalmente tratadas con sustancias perfluoradas y polifluoradas (PFAS). A lo largo del año, más del 99% de los artículos enviados con cualidades repelentes al agua o a las manchas se fabricaron sin tratamientos PFAS.³⁷ Seguimos fortaleciendo nuestra estrategia de documentación y pruebas a los productos para respaldar el cumplimiento continuo de las prohibiciones regulatorias sobre los acabados con base en PFAS.

También tomamos medidas para comenzar a abordar otros dos productos químicos de interés en nuestra cadena de suministro:

- **Dimetilformamida (DMF)**, utilizada en la producción de telas convencionales recubiertas de poliuretano: nuestro equipo de calidad comenzó a explorar alternativas al cuero sintético convencional. También colaboramos con nuestro equipo de calidad para desarrollar una auditoría y un enfoque de capacitación en las fábricas de telas de poliuretano para evaluar las emisiones y los controles de exposición de los proveedores a la DMF, y brindarles una guía sobre por qué y cómo convertir la producción en alternativas más seguras.
- **Permanganato de potasio (PP)**, utilizado principalmente en el blanqueo de prendas de denim: trabajamos con un experto externo para desarrollar una capacitación técnica para proveedores, incluida una guía sobre los controles de ingeniería que deben implementarse si se usa el PP, y cómo y por qué reemplazar el PP con alternativas más seguras.

PROGRESO DEL PROGRAMA DE CALIDAD DEL AGUA

Durante 2023, ampliamos nuestro Programa de Calidad del Agua (WQP) a las lavanderías de punto y suéteres, hasta tener un total de 170 instalaciones participantes. A través de una asociación con Bureau Veritas, 328 proveedores recibieron capacitación sobre la MRSL para ayudar a fortalecer las capacidades de gestión de productos químicos y aguas residuales, en particular para las instalaciones que son más nuevas en el programa.

En 2024, planeamos expandir aún más WQP para incluir a todos los proveedores de Nivel 1 restantes que utilizan procesamiento húmedo y/o productos químicos en la producción.³⁸

ACCIÓN CLIMÁTICA

Nuestras iniciativas climáticas tienen como objetivo reducir nuestras emisiones en los Alcances 1, 2 y 3.³⁹ Nuestros Objetivos Basados en la Ciencia (SBT) están alineados con el Acuerdo de París, la iniciativa Fashion Pact y los compromisos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC).⁴⁰

METAS PARA 2030	PROGRESO 2022 ⁴¹
REDUCIR EN UN 90% LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) DE ALCANCE 1 Y 2 con respecto al valor de referencia de 2017	Reducción del 77% de 2017 a 2022. ● Según lo planeado
REDUCIR EN un 30% las emisiones de GASES DE EFECTO INVERNADERO de ALCANCE 3 provenientes de bienes y servicios adquiridos con respecto al valor de referencia de 2017	Reducción del 16% ⁴² de 2017 a 2022. Se envió una actualización de nuestro objetivo basado en la ciencia para alinearlo con un escenario climático muy por debajo de los 2 °C. ● Según lo planeado
SUMINISTRAR UN 100% de electricidad renovable a las instalaciones operadas por la empresa en todo el mundo	El 58% del uso de electricidad de las instalaciones operadas por la compañía provino de fuentes renovables en 2022. ● Según lo planeado
META PARA 2050	PROGRESO
LOGRAR EMISIONES cero netas en toda nuestra cadena de valor	Trabajamos para presentar nuestro objetivo de cero emisiones netas a SBTi para su aprobación y desarrollamos una hoja de ruta estratégica a largo plazo. ● Según lo planeado

³⁹ Alcance 1: emisiones directas; Alcance 2: emisiones indirectas del uso de electricidad comprada en instalaciones operadas por la compañía; y Alcance 3: emisiones indirectas de actividades de la cadena de valor, como la producción de bienes, el transporte y las emisiones de las franquicias.

⁴⁰ Recalculamos nuestra línea de base de 2017 y las emisiones de 2022 como parte de nuestra actualización de SBT en 2023. Como resultado, es posible que estas métricas actualizadas no coincidan con nuestra respuesta anterior de CDP sobre el cambio climático o que no se alineen con los informes ESG anteriores.

⁴¹ Debido a los plazos de cálculo y verificación, nuestros datos de emisiones de 2023 estarán disponibles en nuestro sitio web a finales de este año.

⁴² Los datos están sujetos a cambios retrospectivos anuales a medida que obtengamos una mejor visibilidad de las emisiones que nos corresponden con cada uno de nuestros proveedores.

⁴³ Banco Mundial

DESAFÍOS

El cambio climático tiene efectos sociales y económicos de gran alcance. Esto contribuye significativamente a problemas como la escasez de agua, los desastres frecuentes y severos relacionados con el clima, las enfermedades y el desplazamiento, la inseguridad alimentaria, las alteraciones de la biodiversidad y la extinción masiva de especies. Si bien el cambio climático afecta a las poblaciones de todo el mundo, se ha documentado ampliamente que su impacto se sienten con mayor intensidad en las comunidades marginadas.⁴³

Las fibras crudas como el algodón corren el riesgo de sufrir afecciones físicas crónicas causadas por el cambio climático, como condiciones meteorológicas extremas, sequías, inundaciones y monzones.⁴⁴ Este problema es cada vez más frecuente en algunas de las regiones de abastecimiento de la industria de la confección, como India y Pakistán.

Los desastres naturales y las condiciones climáticas extremas también pueden afectar a las tiendas, los centros de distribución (CD) y las oficinas corporativas de Gap Inc. Algunos de nuestros sitios en Norteamérica, que comprenden el 90% de las tiendas operadas por la compañía, están expuestos a riesgos de clima extremo, incendios forestales, huracanes y fuertes tormentas de invierno.

Además, nuestra empresa y la industria de la confección en general contribuyen al cambio climático a través de actividades con altas tasas de emisiones, como el crecimiento y procesamiento de materiales, la fabricación de prendas de vestir y la distribución aguas arriba y aguas abajo,

principalmente. Los científicos han declarado que, si no se toman acciones urgentes, las actividades comerciales regulares aumentarán la temperatura media global en 5 °C para el año 2100⁴⁵; lo que ejerce una clara presión sobre las empresas para abordar el problema. También estamos viendo una mayor urgencia por parte de los gobiernos y otras partes interesadas de establecer planes y compromisos viables con respecto a las emisiones y el consumo de energía.

ESTRATEGIA

A través de nuestros compromisos climáticos y de electricidad renovable, apoyamos la agenda global más amplia al abordar **los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 13** (Acción climática) de las Naciones Unidas y 7 (Energía asequible y limpia).

Tenemos una estrategia de tres puntos para mitigar los riesgos climáticos y lograr nuestros SBT.

1. Reducir: identificar oportunidades de eficiencia energética en las tiendas, los centros de distribución y la cadena de suministro, incluida la iluminación, los protocolos de los edificios, los sistemas de calefacción, ventilación y aire acondicionado [**heating, ventilation, and air conditioning**] (HVAC, por sus siglas en inglés) y los métodos de transporte logístico.

2. Convertir: alejarnos de las fuentes de electricidad no renovables para nuestras propias operaciones y en nuestra cadena de suministro al invertir en alternativas más sostenibles, Acuerdos Virtuales de Compra de Energía [**Virtual Power Purchase Agreements**] (VPPA, por sus siglas en inglés), energía solar in situ y fomentar el uso de créditos de energía renovable en la cadena de suministro cuando sea posible. Cambiar las fibras de nuestros productos por **materiales de menor impacto**.

3. Inserción⁴⁶ y compensación⁴⁷: explorar soluciones

basadas en la naturaleza, como la agricultura regenerativa y la restauración de cuencas que generan reducciones de emisiones dentro de nuestra cadena de suministro. Considerar cuidadosamente las oportunidades de compensación de carbono cuando sea necesario y cuando nuestro compromiso con los SBT lo permita.

Cadena de suministro: dado que la mayoría de las emisiones proceden de bienes y servicios adquiridos de Alcance 3, nos asociamos con nuestros proveedores y organizaciones en la industria para acelerar las estrategias de descarbonización a lo largo toda nuestra cadena de suministro. Por ejemplo, requerimos que todas las fábricas de Nivel 1 respondan y revisen el FEM de Higg. También apoyamos a los proveedores para que establezcan sus propias estrategias y objetivos de reducción de emisiones de carbono.

Reconocemos que los problemas ambientales son interdependientes, y muchos de nuestros programas de desarrollo de capacidades ambientales, incluido nuestro **MSP y WQP**, están diseñados para abordar el problema sobre el impacto del agua y del clima de forma simultánea.

DESEMPEÑO CLIMÁTICO DE ACUERDO AL CDP

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.

⁴⁴ Índice de Riesgo Climático Global 2021 de Germanwatch

⁴⁵ The World Counts

⁴⁶ Inserción: la implementación de soluciones basadas en la naturaleza, como la reforestación, la agrosilvicultura, la energía renovable y la agricultura regenerativa, para reducir las emisiones de GEI de nuestra propia cadena de suministro. Como resultado, algunas actividades introductorias también mejoran los medios de vida de las comunidades indígenas.

⁴⁷ Compensación: una forma en que las entidades pueden reducir su huella de carbono pagando dinero a otra entidad que trabaja para reducir las emisiones totales emitidas.

ACCIÓN CLIMÁTICA - CONTINUACIÓN

Gobernanza y presentación de informes

transparentes: el Comité de Gobernanza y sostenibilidad de nuestra Junta Directiva supervisa los programas, las políticas y las prácticas relacionadas con los problemas ambientales, incluida la revisión de los riesgos y oportunidades relacionadas con el clima y la supervisión del progreso en relación con los SBT.

Nuestro equipo de sostenibilidad global es parte de la función de cadena de suministro y transformación de Gap Inc., y nuestros equipos trabajan en conjunto para ayudar a garantizar que se consideren los objetivos climáticos en nuestras operaciones. Para responsabilizarnos por la presentación de informes transparentes, verificamos las categorías de emisiones de Alcance 1, 2 y Parciales de Alcance 3 e informamos al CDP y al [Grupo de Tareas sobre](#)

Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD).

IMPACTO

Nuestro objetivo es reducir los impactos negativos en el ambiente al tiempo que mejoramos la resiliencia de nuestro negocio, proveedores y de las comunidades en toda nuestra cadena de valor.

La reducción de las emisiones de Alcance 1 y 2 a través de medidas de eficiencia energética también puede generar ahorros en los costos de los servicios públicos. Por ejemplo, al usar Sistemas de Gestión de Energía [energy management systems] (EMS, por sus siglas en inglés) y protocolos de eficiencia de iluminación y HVAC, ahorramos aproximadamente \$1.5 millones en 2023. Los VPPA también pueden proporcionar una reducción potencial en los costos directos o la generación de ingresos adicionales (que dependen de las tarifas variables del mercado), además de la reducción de las emisiones por el uso y la producción de electricidad renovable.

De manera similar, al abordar las emisiones de Alcance 3 a través de métodos de transporte de menor impacto, por ejemplo, utilizando el transporte marítimo en lugar de aéreo, podemos reducir los costos al tiempo que reducimos las emisiones.

48 Representación ilustrativa de reducciones potenciales de emisiones como resultado de las acciones que se tomarán en nuestro camino hacia nuestro objetivo de cero emisiones netas para 2050.

NUESTRA HOJA DE RUTA DE CERO EMISIONES NETAS

ESTABLECER EL OBJETIVO Y NUESTROS PRIMEROS PASOS

2017-2022

- Calculamos nuestras emisiones de GEI y nos enfocamos en nuestra cadena de valor para reducir el consumo de agua y energía.
- Comenzamos a adquirir electricidad renovable para los activos operados por nuestra compañía.
- Fijamos SBT alineados con la última guía de SBTi.

CUMPLIR CON NUESTROS SBT A CORTO PLAZO

2023-2030

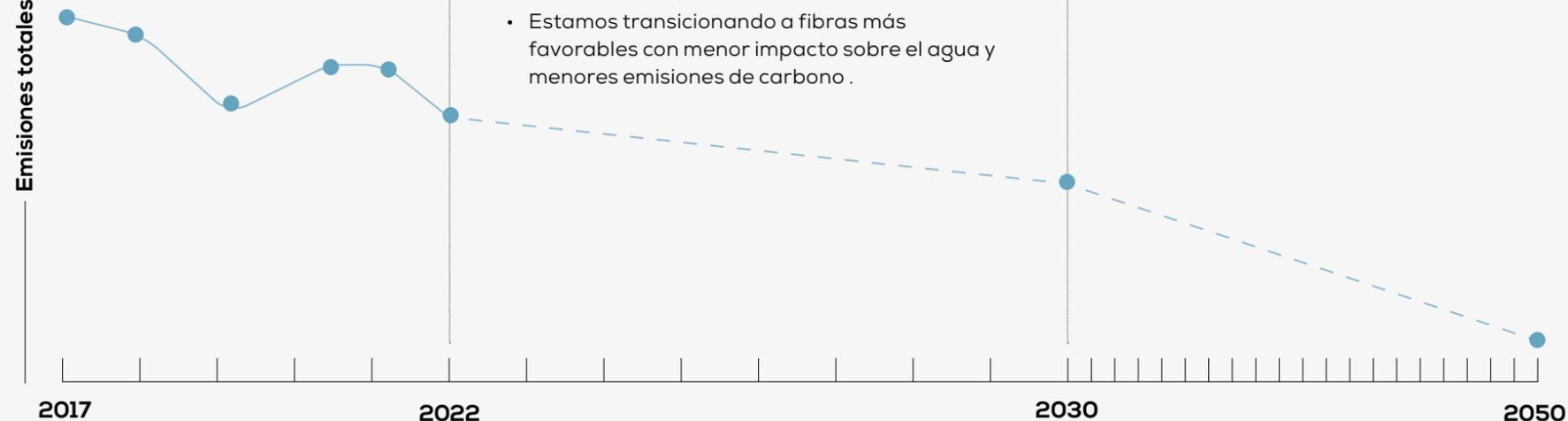
- Presentamos SBT actualizados para alinearlos con la última guía de SBTi.
- Estamos desarrollando una estrategia para reducir las emisiones derivadas de las operaciones de nuestra compañía a través de una mayor eficiencia, contratación de VPPA, electricidad renovable en el sitio y compras de crédito de energías renovables.
- Estamos colaborando con nuestros proveedores para establecer objetivos de descarbonización en toda nuestra cadena de suministro a través de nuevos mecanismos de inversión.
- Estamos transicionando a fibras más favorables con menor impacto sobre el agua y menores emisiones de carbono.

CAMBIOS MÁS PROFUNDOS PARA ALCANZAR LAS CERO EMISIONES NETAS

2031-2050

- Seguiremos apoyando la descarbonización de los proveedores a través de la eficiencia, la adquisición de electricidad renovable y la eliminación del carbón.
- Nos asociaremos con nuestros proveedores para descarbonizar el transporte aguas arriba y aguas abajo.
- Adoptaremos prácticas circulares para descarbonizar nuestras emisiones al final de su vida útil.

Emisiones totales de gases de efecto invernadero⁴⁸



ACCIÓN CLIMÁTICA - CONTINUACIÓN

PROGRESO 2023

En 2023, comenzamos el proceso para actualizar nuestros SBT y establecer nuestro objetivo de cero emisiones netas para 2050 para alinearnos con las últimas pautas de la CMNUCC. También llevamos a cabo una evaluación de los Bosques, la Tierra, y la Agricultura [[Forest, Land, and Agriculture](#)] (FLAG, por sus siglas en inglés) y un inventario de las emisiones derivadas del uso del suelo.

Comenzamos a desarrollar un plan de transición climática con un plazo determinado, así como un análisis de escenarios climáticos actualizado, para evaluar nuestros riesgos físicos y de transición relacionados con el clima. También nos estamos preparando para acatar las normativas emergentes centradas en el clima.

PROGRESO DEL ALCANCE 1 Y 2

Reducir: nuestros equipos de sostenibilidad global y operaciones de tiendas implementan medidas que reducen el uso de energía operado por la compañía. Realizamos una prueba piloto con [facil.ai](#) para optimizar nuestros controles de HVAC y de iluminación en 783 tiendas habilitadas para EMS de junio hasta agosto de 2023. En octubre de 2023, comenzamos a escalar el software de inteligencia artificial (IA) a todas las tiendas habilitadas para EMS, es decir, aproximadamente un tercio del total de las tiendas operadas por nuestra compañía. Planeamos incorporar [facil.ai](#) a medida que implementamos EMS en otras tiendas.

Convertir: desde su lanzamiento en 2020 en nuestro centro de distribución en Fresno, California, nuestro proyecto solar de 3 megavatios in situ ha generado aproximadamente 50-80% del uso de electricidad anual de la instalación y le ha ahorrado a la compañía aproximadamente \$500,000 por año. Tenemos dos proyectos de VPPA existentes: Aurora Wind, un parque eólico externo de 90 megavatios

en Dakota del Norte, y Fern Solar, un proyecto solar externo de 7.5 megavatios en Carolina del Norte. Fern Solar compensa un 100% de la electricidad utilizada en las tiendas operadas por Athleta en Norteamérica desde 2021. Monitoreamos el progreso de cada uno de estos proyectos a través de informes mensuales de generación de energía de los desarrolladores de VPPA, así como la producción real de energía y los estados de cuenta de servicios públicos en nuestro CD en Fresno. Para cumplir con nuestros objetivos de Alcance 1 y 2 para 2030, estamos explorando VPPA adicionales y créditos internacionales de energías renovables.

PROGRESO DEL ALCANCE 3

Monitoreamos regularmente las emisiones asociadas con los bienes y servicios adquiridos. En 2023, continuamos trabajando con las siguientes organizaciones para mejorar la recopilación y precisión de datos.

- **cKinetics:** trabajamos con cKinetics para recopilar datos mensuales del consumo de energía y agua de nuestros proveedores estratégicos de Nivel 1 y 2.
- **FEM de Higg de Cascale:** utilizamos el FEM de Higg para evaluar el desempeño de los proveedores en materia de energía, emisiones, agua, productos químicos y mano de obra. En 2023, el 100% (565) de los proveedores del Nivel 1 proporcionó respuestas y el 84% (478) las verificó; y en el Nivel 2, el 73% (200) las proporcionó y el 67% (184) las verificó.
- **Instituto de Asuntos Públicos y Ambientales [Institute of Public & Environmental Affairs] (IPE, por sus siglas en inglés):** la plataforma del IPE nos permite monitorear los datos de contaminación de los proveedores en China y apoyar el cumplimiento ambiental. Si se presentan infracciones, la plataforma facilita la acción correctiva con los proveedores. A finales de 2023, 92 de nuestros proveedores de Nivel

1 y 29 de Nivel 2 estaban registrados en la plataforma del IPE para su monitoreo.

Reducir: nuestros proveedores continuaron asociándose con Aii, de la cual Gap es miembro fundador. Cuatro de nuestras plantas estratégicas completaron el Programa de Liderazgo en Carbono [[Carbon Leadership Program](#)] (CLP, por sus siglas en inglés) de Aii, que apoya el desarrollo de un plan de acción de descarbonización a nivel de las instalaciones. También contratamos a tres proveedores estratégicos en un piloto de nueve meses para apoyar el establecimiento de los SBT en sus Alcances 1, 2 y 3. El piloto contribuyó al lanzamiento del Programa de Acción Climática para Fabricantes [[Manufacturer Climate Action Program](#)] (MCAP, por sus siglas en inglés) del SAC. En 2023, contribuimos a los programas de eficiencia de proveedores con \$84,000, lo que permitió ahorrar aproximadamente 19,000 toneladas métricas de CO₂e.

Convertir: como miembro activo del grupo de trabajo de la CMNUCC sobre la eliminación del carbón, establecimos una línea de base del uso actual de carbón de nuestros proveedores en 2023. Los resultados indicaron que la industria está en la etapa de eliminación del carbón, con 74 proveedores que tienen planes de sustituirlo por fuentes más sostenibles para 2025 o 2030. También mejoramos el proceso de aprobación de instalaciones para los proveedores de Nivel 1, en el cual, el uso de carbón queda prohibido dentro de las mismas. Ahora, cada que un proveedor solicita que agreguemos una de sus instalaciones, le pedimos que divulgue el uso de carbón. Si se identifica el uso de carbón, nuestro equipo de abastecimiento denegará la solicitud o desarrollará un plan de eliminación de carbón con el proveedor antes de que se pueda aprobar su instalación.

A través de nuestro grupo de trabajo de la CMNUCC, apoyamos la elaboración de pautas de biomasa responsable con nuestros colegas para evitar más deforestación como resultado

de que los proveedores conviertan el carbón o el gas natural en energía térmica de biomasa. Centramos nuestros esfuerzos en Camboya, donde la deforestación provocada por la biomasa es un problema conocido.

Trabajamos activamente con el grupo de políticas de la CMNUCC para promover un mayor

acceso a la electricidad renovable para nuestros proveedores. A finales de 2023, 12 de nuestros proveedores estratégicos tienen VPPA.

Implementamos Vehículos Eléctricos [[Electric Vehicles](#)] (EV, por sus siglas en inglés) para la distribución en nuestro CD en Fishkill en 2023 y estamos evaluando el ahorro de energía y costos para implementaciones futuras.

EMISIONES DE LA EMPRESA (TONELADAS MÉTRICAS DE CO₂E) POR ALCANCE

Métrica	Año fiscal 2017 ⁴⁹	Año fiscal 2021 ⁵⁰	Año fiscal 2022 ^{50,51}
Alcance 1	27,220	27,762	41,942⁵²
Alcance 2 (con base en la ubicación)	379,837	247,925	235,106
Alcance 2 (con base en el mercado)	361,734	111,138	48,519
Alcance 3.1: Bienes y servicios adquiridos	4,730,372	4,786,266	3,987,898
Alcance 3.3: Actividades relacionadas con el combustible y la energía	15,518	83,144 ⁵³	13,299
Alcance 3.4: Transporte y distribución aguas arriba	514,832	670 820	169,045
Alcance 3.5: Residuos generados en las operaciones	14,645	20,857	9,423
Alcance 3.6: Viajes de negocios	48,801	1,774 ⁵⁴	4,582
Alcance 3.7: Desplazamiento del empleado	256,355	20,400 ⁵³	180,398
Alcance 3.9: Transporte y distribución aguas abajo	55,379	117 670	83,633
Alcance 3.12: Tratamiento de los productos vendidos al final de su vida útil	119,353	369 ⁵³	85,804
Alcance 3.14: Franquicias	28,531	16,529	27,325

⁴⁹ Como parte de nuestra actualización de SBT en 2023, recalculamos nuestra línea de base de 2017 y las emisiones de 2022. Como resultado, es posible que algunas de estas métricas actualizadas no coincidan con nuestra respuesta anterior del CDP ante el cambio climático o que no se alineen con los informes anteriores de ESG.

⁵⁰ Nuestras emisiones de Alcance 1, Alcance 2, Alcance 3.6 y Alcance 3.14 están verificadas por Lloyd's Register Quality Assurance.

⁵¹ Los datos del año fiscal 2023 estarán disponibles más adelante en 2024.

⁵² El aumento del Alcance 1 en 2022 fue impulsado por la inclusión de hidrofluorocarbonos (HFC).

⁵³ Mejoramos nuestra metodología para calcular los Alcances 3.3, 3.7 y 3.12; los datos del año fiscal 2021 provienen de una herramienta de estimación y no son representativos de las emisiones reales.

⁵⁴ Los viajes de negocios disminuyeron en 2020 y 2021 debido a la pandemia de coronavirus.

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS

Trabajamos internamente con proveedores y con socios de la industria para aumentar el uso de fibras más favorables en nuestra ropa, con el objetivo de mejorar nuestro impacto social y ambiental.

METAS PARA 2025	PROGRESO
OBTENER EL 100 % DEL ALGODÓN DE fuentes más sostenibles ⁵⁵	98 % ● Según lo planeado
OBTENER EL 45% (al menos) de poliéster de fuentes recicladas ⁵⁶	19% ● Según lo planeado

DESAFÍOS

Dentro de las marcas de Gap Inc., el portafolio de fibras incluye algodón, sintéticos y celulósicos.

El cultivo del algodón, nuestra fibra más utilizada, afecta el uso de la tierra, la salud del suelo, el consumo de agua, la pérdida de biodiversidad, al cambio climático y a los riesgos laborales y de derechos humanos.

Los sintéticos, como el poliéster y el nailon, generalmente se derivan de fuentes no renovables a base de petróleo, que a menudo tienen una mayor huella de emisiones. Las fibras celulósicas artificiales (MMCF), como el rayón, el modal, la viscosa y el lyocell, se derivan de la pulpa de madera, cuyo cultivo puede tener un impacto en los frágiles ecosistemas forestales.

La producción de fibras tiene un impacto y puede verse afectada por el ambiente, además, corre el riesgo de sufrir efectos adversos por inundaciones, sequías y olas de calor relacionadas con el clima.

⁵⁵ La definición de 'mejor algodón' [Better Cotton] (antes BCI, por sus siglas en inglés): se refiere al algodón cultivado en Estados Unidos verificado (según USCTP), orgánico, en conversión (a orgánico verificado), reciclado y regenerativo.

⁵⁶ Algunas marcas tienen metas más altas.

⁵⁷ Política de telas derivadas de la madera de Gap Inc.

⁵⁸ Los datos con respecto a las fibras de Gap Inc. se derivan en un calendario estacional de los datos de los materiales de las órdenes de compra para todas las marcas, excluyendo los productos de BR Home. Actualmente no rastreamos el consumo de fibras para las franquicias o VMI (Inventario Administrado por el Proveedor) porque sus datos no están en nuestro sistema de reservas. Tenemos una visibilidad limitada con respecto a las licencias y los accesorios de terceros, pero continuamente estamos mejorando esta conexión.

ESTRATEGIA

Evaluamos cómo las diferentes materias primas impactan el clima, el agua, la biodiversidad y el bienestar de los seres humanos y los animales. Al validar el origen y los atributos de los materiales, nuestro objetivo es generar confianza en nuestras afirmaciones de sostenibilidad a través de programas de trazabilidad.

1. Materias primas favorables: nos relacionamos con los proveedores y las marcas para identificar y obtener las fibras más favorables para convertirlas en materiales de menor impacto

Confiamos en los datos sólidos de análisis del ciclo de vida de los materiales, teniendo en cuenta factores como el calentamiento global potencial, el uso del agua y la eutrofización. También podemos evaluar los impactos sobre la biodiversidad, el potencial de la circularidad, la química, el uso de la tierra y las condiciones de producción. Para evaluar estos datos, aprovechamos las herramientas de la industria, como el Índice de Sostenibilidad de Materiales [Materials Sustainability Index] (MSI, por sus siglas en inglés) de Higg de Cascale y la Matriz de Materiales y Fibras Preferidas [Preferred Fiber and Material Matrix] (PFMM, por sus siglas en inglés) de Textile Exchange.

La política de tejidos derivados de la madera de Gap Inc.⁵⁷ prohíbe el abastecimiento de pulpa de madera para la producción de tejidos a base de celulosa, incluidos, entre otros, el rayón, la viscosa, el lyocell y el modal de bosques antiguos y en peligro de extinción con alto valor de carbono. Contamos con mecanismos de aplicación diligentes en toda nuestra cadena de suministro para detectar y evitar el uso de estos materiales.

2. Trazabilidad: buscamos mejorar la trazabilidad y fortalecer los estándares de certificación para la producción de fibra preferida, tanto internamente como a través de la colaboración de la industria,⁵⁸ y estamos trabajando para obtener visibilidad integral de la cadena de suministro. Por ejemplo, estamos ampliando la trazabilidad de las fibra favorables utilizando tecnología basada en cadenas (blockchain) con TextileGenesis™. También estamos participando en el panel de trazabilidad de Better Cotton para apoyar el rastreo de nuestras mayores fuentes de algodón por volumen.

3. Afirmaciones sobre el impacto de los productos: nuestro proceso de reclamaciones con respecto a los productos evalúa si el marketing y las comunicaciones son veraces, precisas y si están fundamentadas. Fortalecemos el proceso de reclamos mediante el uso de tecnología estratégica basada en blockchain y alineándonos con las mejores prácticas a través de colaboraciones dentro de la industria. Apoyamos a los equipos para que

Más información:

► [Declaraciones sobre el marketing y los productos](#)

sus afirmaciones sean precisas y tomen decisiones informadas al ofrecer sesiones de capacitación, un kit de herramientas interno sobre la reclamaciones con respecto a los productos, informes de consumo de fibras estacionales y una calculadora de emisiones para estimar el impacto de las diferentes fibras en la huella del producto.

IMPACTO

Nuestra estrategia de materias primas y productos le permite a los equipos de la marca utilizar materiales más sostenibles en los diseños, mientras que los equipos de abastecimiento trabajan para establecer asociaciones a largo plazo con los proveedores y diversificar las regiones de abastecimiento.

Este trabajo apoya a nuestras ambiciones más amplias de lograr emisiones netas de carbono cero y a tener un impacto neto positivo en el agua para 2050, así como a nuestros compromisos externos con la Iniciativa Fashion Pact y la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de la CMNUCC.

Al validar los reclamos con respecto a las materias primas más sostenibles, trabajamos con diligencia para evitar el greenwashing o ecoblanqueo y las acciones legales asociadas con reclamos no válidos y, al mismo tiempo, generamos confianza en los clientes y los empoderamos para tomar decisiones de compra informadas.

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS - CONTINUACIÓN

PROGRESO 2023

MATERIAS PRIMAS A FAVORECER

Fibras naturales: en 2023, la marca Gap introdujo el algodón regenerativo en los estilos centrales de su gama Specialty en pantalones khaki para adultos. Gap Inc. introdujo la fibra de lino certificada por European Flax como una opción de lino preferida y continuó colaborando con Better Cotton y otros colegas en la industria.

Sintéticos: seguimos aumentando la proporción de poliéster reciclado que se utiliza en la producción para avanzar hacia el objetivo del reto del poliéster reciclado 2025 de Textile Exchange. Nuestras marcas han desarrollado hojas de ruta que detallan los pasos para alcanzar el 45% de poliéster reciclado, incluyendo inversiones estratégicas, conversiones a escala, financiamiento y apoyo de liderazgo.

Celulósicos: Nos asociamos con CanopyStyle al establecer regulaciones y realizar evaluaciones para cumplir con nuestra política con respecto a las telas derivadas de la madera, que se enfoca en no obtener celulósicos derivados de bosques en peligro de extinción, antiguos y con alto valor de carbono. Es decir, trabajamos únicamente con proveedores de MMCF que reciban una clasificación de "camisa verde" o "camisa verde oscuro" en el Informe Canopy Hot Button, lo que indica un estricto apego a las mejores prácticas de protección forestal. También nos estamos asociando con CanopyStyle en el abastecimiento de fibras de próxima generación al priorizar insumos como textiles reciclados y materiales de desecho.

TRAZABILIDAD

Avanzance en las tecnologías de trazabilidad: después de poner a prueba la plataforma de trazabilidad de productos de la cadena de

⁵⁹ Naciones Unidas

bloques TextileGenesis™, en 2023 firmamos una asociación a largo plazo para escalar la trazabilidad de las fibras favorables a nivel de la orden de compra. Estamos incorporando proveedores a la plataforma y nuestro objetivo es integrar los datos de trazabilidad de los productos TextileGenesis™ en nuestros sistemas internos, lo que facilitará la trazabilidad de las fibras preferidas de MMCF, algodón, poliéster, fibras animales y otros materiales. Para finales de 2023, rastreamos más de 44 millones de prendas a través de TextileGenesis™.

Desde hace tres años participamos en el panel de trazabilidad Better Cotton; en 2023, la organización anunció una solución inicial para promover la trazabilidad del algodón. La nueva herramienta capturará cómo se transfiere el algodón a través de la cadena de suministro al permitir que las partes interesadas ingresen información relevante en la plataforma Better Cotton.

MEDICIÓN Y DECLARACIONES DEL IMPACTO DEL PRODUCTO

Certificaciones de la marca: en 2023, completamos la certificación de la marca según el Estándar de Reclamo de Contenido de Textile Exchange (CCS 3.0). Con este logro, ahora somos elegibles para usar los nuevos sistemas eTrackit y dTrackit de Textile Exchange, una vez que estén completamente lanzados.

Esto le permitirá a Gap Inc. apoyar mejor a los socios de la franquicia en el proceso de reclamos de sostenibilidad, así como fortalecer el proceso general de aprobación de reclamos. Ya hemos utilizado el sistema eTrackit para evaluar las afirmaciones de los productos de Gap Inc. en una prueba piloto, en función de los criterios del estándar global de reciclaje y del estándar de reclamo de reciclado Textile Exchange.

A lo largo de 2023, varias de nuestras marcas comenzaron a explorar reclamos adicionales de fibra, que incluyen:

Athleta: Certificación del estándar de lana responsable

Gap: aprobación recibida para procesar reclamos sobre Better Cotton, U.S. Cotton Trust Protocol, y algodón regenerativo fundamentadas en el estándar regenagri

Old Navy: aprobación recibida para procesar reclamaciones de Better Cotton sobre productos calificados

Banana Republic: certificación del estándar de European Flax

NATURALEZA

Como procuradores de materiales naturales que tienen un impacto en el uso y la gestión de la tierra, estamos desarrollando un enfoque multifacético que considera a la naturaleza como un sistema complejo que impacta al clima, el agua, la biodiversidad y las comunidades locales en nuestra cadena de suministro.

DESAFÍOS E IMPACTO

El estado del mundo natural está cambiando a escala global, con la pérdida de biodiversidad más rápida en la historia de la humanidad.

La degradación de la naturaleza podría provocar escasez de agua y estrés hídrico, deforestación, pérdida de polinizadores y la erosión del suelo.⁵⁹

Reconocemos la necesidad de restaurar y proteger los espacios naturales y la biodiversidad. En respuesta, miramos las pautas recientemente publicadas del Grupo de trabajo

sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD) para guiar nuestro enfoque.

ESTRATEGIA Y PROGRESO EN 2023

Estamos en las primeras etapas de exploración de nuestro enfoque sobre la naturaleza. En 2023, involucramos a Conservation International para realizar una evaluación del uso de la tierra con respecto a nuestro cuero y fibras naturales. Este trabajo nos permitió comprender el impacto del uso de nuestra materia prima en el uso y la gestión de la tierra. También estamos analizando un inventario de los Bosques, la Tierra, y la Agricultura (FLAG) junto con nuestras emisiones de GEI derivadas de la energía para incorporar acciones relevantes basadas en la naturaleza en nuestro plan de transición climática en desarrollo.

Para cambiar nuestra postura sobre el bienestar animal, en mayo de 2023 actualizamos nuestra Política de bienestar animal. La política ampliada espera que todos los proveedores se abastezcan de productos de manera ética y responsable, y que los materiales de origen animal provengan únicamente de animales criados para la alimentación y nunca de especies incluidas en los Apéndices I, II y III de la Convención sobre Comercio Internacional en Especies Amenazadas de Fauna o Flora Silvestres [Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna or Flora] (CITES, por sus siglas en inglés). También continuamos editando nuestra política de telas derivadas de la madera para incorporar más expectativas relacionadas con la naturaleza en cuanto al uso de la tierra, la deforestación y la conservación de los bosques, el uso de la madera y el embalaje de papel.



MATERIALES PREFERIDOS PORTAFOLIO DE NORMAS

Gap Inc. y nuestras marcas se relacionan con diversos estándares de la industria, grupos de trabajo y organizaciones para promover el abastecimiento de materias primas más favorecidas y el seguimiento de las reclamaciones, entre ellos:

- Organización Textile Exchange
 - Estándares preferidos (estándar de contenido orgánico, estándar global de reciclaje, estándar de reclamo de reciclado, estándar de lana responsable, estándar de plumón responsable)
 - rPET Round Table
 - Biosynthetics Working Group
 - Organic Cotton Round Table
 - Unified Standard system
- Leather Working Group
- U.S. Cotton Trust Protocol
- Better Cotton
- The Aid by Trade Foundation (AbTF) Good Cashmere Standard
- European Flax Standard
- The Micofibre Consortium
- CanopyStyle

CIRCULARIDAD

Nos enfocamos en nuestras prendas con el ciclo de vida completo en mente, con el objetivo de apoyar un cambio sistémico hacia un modelo comercial circular para la industria de la confección.

Esto implica maximizar el valor de cada prenda y considerar las opciones del final de vida útil del producto a lo largo del proceso de diseño.

DESAFÍOS

En la actualidad, los textiles se manejan en un sistema principalmente lineal, lo que constituye el flujo de desechos de más rápido crecimiento en los EE. UU., con más de 30 mil millones de libras de ropa desechadas anualmente.⁶⁰

^hPara prevenir una sobre-producción innecesaria que puede contribuir al desperdicio de ropa, Gap Inc. requiere pronósticos cada vez más precisos, una gestión de inventarios eficiente y aseguramiento de la calidad en la producción y distribución para disminuir la eliminación de artículos dañados.

Como productores textiles, enfrentamos desafíos en toda la industria para implementar modelos comerciales circulares; por ejemplo, en comparación con las fibras naturales, los sintéticos tienen menos alternativas al final de su vida útil y la industria de la ropa carece de una infraestructura generalizada para reciclar los textiles sintéticos. Esto hace que las prendas de vestir hechas de spandex y nailon sean más difíciles de mover a un modelo circular. La ausencia de una infraestructura de reciclaje eficiente y a gran escala significa que las fibras recicladas de textil a textil tienen un alto costo, lo que dificulta escalar las soluciones. Como resultado, la moda retail puede usar botellas recicladas como material de partida en lugar de prendas sintéticas recicladas, lo que altera el sistema de circuito cerrado en gran parte de la industria de las botellas de plástico.

⁶⁰ Carta de ACT a la EPA

ESTRATEGIA

Todas nuestras marcas apoyan las iniciativas y objetivos de circularidad adoptando esfuerzos alineados con al menos una de las cuatro partes de nuestra estrategia:



1. Diseño para la circularidad: priorizar la longevidad, la reutilización y la capacidad de reciclaje de los productos en nuestros diseños.



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



3. Recuperación avanzada de recursos: apoyar los 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 comerciales circulares: explorar asociaciones que puedan crear nuevas propuestas de valor para nuestros clientes y marcas.

IMPACTO

Adoptar métodos circulares nos prepara para cumplir con las regulaciones futuras de Responsabilidad Ampliada por el Productor (RAP) al tiempo que mejoramos la reputación de nuestra marca, especialmente entre un número creciente de consumidores con conciencia ambiental. Diseñar prendas teniendo en cuenta la etapa final de su vida útil agilizará su procesamiento, aliviando la tensión en el emergente sector del reciclaje de textil a textil.

Nuestros programas de circularidad ayudan a los clientes a repensar cómo interactúan con sus prendas. Queremos que los consumidores entiendan que sus prendas aún tienen valor mucho después del ciclo de uso típico. A medida que más industrias, incluidas la textil y la del retail, avancen hacia sistemas circulares, la forma en que la sociedad interactúa con los productos que compra cambiará. Los programas como el Kit de limpieza de thredUP® y el sitio **Preloved de Athleta** (lanzado en 2022) invitan a los consumidores a revender ropa que ya no usan, lo que nos ayuda a mantener las prendas fuera de los vertederos y a atraer nuevas audiencias de consumidores.

Al utilizar **fibras más favorecidas** y contenido reciclado, reducimos el impacto general de nuestras prendas.



CONTINUACIÓN: CIRCULARIDAD

PROGRESO 2023

Diseño para la circularidad: Gap Inc. organizó un taller de "Diseño para la circularidad" para nuestros diseñadores de marca, desarrolladores de productos, I + D y equipos de mercancía. Alentamos a todas las partes interesadas involucradas en el diseño del producto y su ciclo de desarrollo para aprender lo que significa producir un "producto circular" y su función en el proceso.

La marca Gap lanzó su segunda colección de BetterMade Denim, que surgió de su participación en el Rediseño de Jeans de la Fundación Ellen MacArthur de 2019-2023, una iniciativa entre marcas líderes, molinos y fabricantes para rediseñar los jeans de una economía circular. Alineada con la iniciativa, la marca fabricó jeans que son más duraderos, más fáciles de reciclar y que se obtienen con materiales de origen transparente y de menor impacto.

Materiales y fabricación: estamos explorando alianzas innovadoras con productores de fibra y buscando el reciclaje de textil a textil para el poliéster y las fibras celulósicas. Sin embargo, muchos productores aún no cuentan con la escala necesaria para implementar estas técnicas a lo largo de sus operaciones. Nuestra reciente asociación con el Instituto de Investigación de Textiles y Prendas de Hong Kong [[The Hong Kong Research Institute of Textiles and Apparel Limited](#)] (HKRITA, por sus siglas en inglés) impulsó la innovación en estas áreas y estamos trabajando con nuestros proveedores para aplicar los aprendizajes de esta asociación.

Algunos de los materiales favorecidos que usamos actualmente, como las fibras de lyocell TENCEL™ de Lenzing Group, se producen en un proceso de circuito cerrado que recupera el agua y el 99.8% del solvente, lo que transforma la pulpa de madera en fibras celulósicas con alta eficiencia de recursos y bajo impacto ambiental. Alentamos a todos nuestros proveedores de celulosa a que adopten procesos de fabricación de ciclo cerrado siempre que sea posible.⁶¹

Recuperación avanzada de recursos: en septiembre de 2023, Gap Inc. organizó un evento con el Consejo de Administración de Productos de California [[California Product Stewardship Council](#)] (CPSC, por sus siglas en inglés) y [Sortile](#), una empresa emergente de clasificación de fibras. El evento compartió información con los diseñadores de la marca sobre los procesos de reciclaje de prendas de vestir y sobre las últimas innovaciones de la industria. Sortile también demostró un dispositivo que utiliza tecnología de infrarrojo cercano e inteligencia artificial para identificar las fibras de una prenda.

También financiamos un proyecto piloto del CPSC con la ciudad de Los Ángeles. El proyecto tenía como objetivo establecer un centro de circularidad textil centralizado en línea con los objetivos del Green New Deal de Los Ángeles. El CPSC compró un dispositivo de identificación de fibras para una instalación de clasificación de prendas y desarrolló materiales de capacitación para el personal.

Apoyamos al Centro de Incubación inaugural del Centro de Capacitación y Diseño de Ropa con la donación de fondos y telas para su reutilización.

El Centro recibió a 30 estudiantes, seleccionadas de entre las egresadas del [programa P.A.C.E./RISE](#), que se capacitaron de emprendimiento, sastrería, habilidades creativas y plataforma de ventas en línea.

Modelos comerciales circulares: a fines de 2023, las asociaciones de nuestras marcas con [thredUP®](#) han ayudado a los clientes a recolectar y vender más de 4.4 millones de unidades de ropa desde 2020. Además, Athleta ha dado seguimiento al sitio Athleta Preloved con [thredUP®](#), que ha recolectado y vendido casi 20,000 artículos desde el inicio del programa.

Además, Banana Republic comenzó a desarrollar un programa de sastrería y alteración en tiendas selectas. Hasta ahora, el servicio ha recibido comentarios positivos y procesa un promedio de aproximadamente 40 unidades por ubicación por semana. La marca está evaluando planes para expandirse en 2024.



Marca Gap, BetterMade Denim

DESPERDICIOS

Estamos trabajando para optimizar el tamaño de los empaques, minimizar el plástico innecesario, desviar los desechos de los empaques de los vertederos y probar materiales alternativos.



METAS PARA 2025/2030

ELIMINAR los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques destinados a los consumidores para 2025 y en los empaques destinados a las empresas para 2030, en línea con nuestros compromisos bajo la iniciativa The Fashion Pact

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; en los empaques destinados a las empresas, para 2030, en línea con nuestros compromisos bajo la iniciativa The Fashion Pact

PROGRESO

El **47%** de los plásticos innecesarios o problemáticos en los empaques para los consumidores se han eliminado y reemplazado con papel u otra alternativa reutilizable, lo que incluye el progreso de las marcas en la transición de las bolsas de compras.

● Según lo planeado

El **80%** de todos los contenedores de plástico que se envían a los consumidores se fabrican con un contenido 100% reciclado, lo cual cumple con el objetivo de 2025.

En materia de empaques, nuestras capacidades de seguimiento y proyectos de desvío están aumentando a medida que avanzamos hacia 2030.

● Según lo planeado

en las cadenas de suministro y, debido a las capacidades limitadas de reciclaje de los plásticos blandos y el reciclaje mixto en los EE. UU., estos a menudo terminan en los vertederos. Si bien nuestros equipos han explorado oportunidades de reciclaje específicas para las tiendas, enfrentamos desafíos con el reciclaje debido a los volúmenes insuficientes generados en la tienda, ya que las cantidades generadas en las tiendas individuales no son lo suficientemente grandes como para cumplir con los requisitos de volumen mínimo para el reciclaje de películas plásticas.

ESTRATEGIA

Siguiendo una estrategia en tres partes, nuestro objetivo es combatir los desperdicios de empaques de plástico innecesarios y problemáticos.⁶³

Eliminación: eliminar y sustituir los envases plásticos por alternativas no plásticas.

Desvío: desviar los plásticos del vertedero a través del reciclaje cuando sea posible y donde tengamos control sobre la eliminación de los embalajes.

Conversión: convertir los plásticos necesarios en materiales no vírgenes cuando sea posible.

Nuestras áreas prioritarias para abordar los desechos de plástico son los ganchos, las bolsas de compras, las bolsas de plástico y los anuncios publicitarios de comercio electrónico, que representan la mayor parte de los empaques de empresa-a-cliente por peso.

Gap Inc. monitorea la legislación estatal y local relacionada con los empaques dado el reciente aumento en las facturas de EPR y las prohibiciones de plástico de un solo uso. Estas regulaciones afectarán nuestras futuras acciones de desperdicio y circularidad.

⁶² Fundación de la ONU

⁶³ Todos nuestros empaques B2C se clasifican como necesarios, innecesarios, problemáticos o no problemáticos. Dependiendo de la categoría, está programada para eliminación, desvío o conversión.

IMPACTO

Al pasar del plástico virgen al contenido reciclado, estimulamos la demanda de materiales reciclados. Esto puede alentar al mercado a mejorar la recolección e infraestructura de reciclaje. Al optimizar tamaños de empaque y estándares de plegado, podemos mejorar la eficiencia del envío y reducir los costos de empaque y tarifas reglamentarias.

PROGRESO 2023

Eliminación: la marca Gap dejó de comprar bolsas de plástico a partir de septiembre de 2023. Old Navy también hizo el cambio a bolsas de papel y trata de movilizar las bolsas de plástico que quedan en los inventarios de sus tiendas.

Desviación: las auditorías de desechos realizadas a fines de 2022 mostraron que las películas de plástico eran generalmente la principal categoría de desechos por peso en todas nuestras marcas, lo que representa entre un 30% y un 80% según la ubicación geográfica, la marca y el acceso al reciclaje de corrugado.

Conversión: después de realizar pruebas rigurosas de materiales alternativos, establecimos que los sobres de plástico (polymailers) son necesarios para mantener

nuestros productos protegidos. Nuestros sobres de plástico (polimailers) actualizados que se lanzarán en 2024 y están hechos con un contenido de plástico 100% reciclado. En todas nuestras marcas, estamos realizando pruebas en bolsas para accesorios y ganchos con el objetivo de identificar oportunidades adicionales para reducir el contenido de plástico. El programa de reciclaje de ganchos de Old Navy está en curso; la marca hará completado la transición a su programa de prendas en ganchos con contenido 100% reciclado, con nuevos ganchos listos para usar en la tienda a principios de 2024.

DESAFÍOS

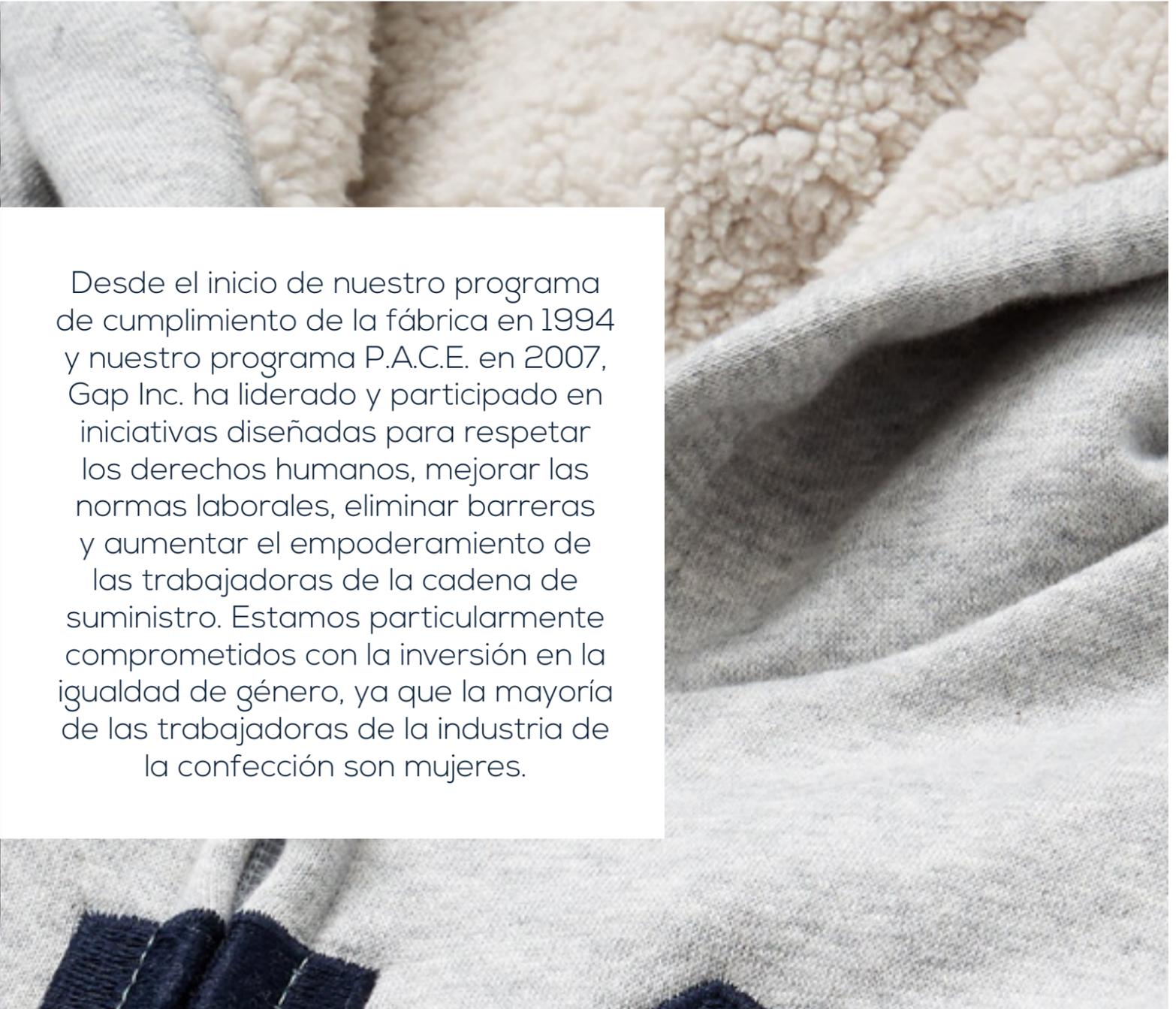
Los desechos plásticos pueden ser perjudiciales para los seres humanos y los animales, ya que contaminan nuestro planeta y dañan los ecosistemas. Se estima que cada año se producen más de 430 millones de toneladas métricas de plástico, dos tercios de las cuales se desechan después de un solo uso, con 11 millones de toneladas métricas de plástico que ingresan al océano cada año.⁶²

Los retailers de moda dependen en gran medida de los plásticos para proteger las prendas



SOCIAL

CADENA DE SUMINISTRO



Desde el inicio de nuestro programa de cumplimiento de la fábrica en 1994 y nuestro programa P.A.C.E. en 2007, Gap Inc. ha liderado y participado en iniciativas diseñadas para respetar los derechos humanos, mejorar las normas laborales, eliminar barreras y aumentar el empoderamiento de las trabajadoras de la cadena de suministro. Estamos particularmente comprometidos con la inversión en la igualdad de género, ya que la mayoría de las trabajadoras de la industria de la confección son mujeres.

NUESTROS TEMAS MATERIALES: Equidad de género | Estándares de empleo | Normas laborales de la cadena de suministro | Prácticas de compra | Calidad y seguridad del producto

DERECHOS HUMANOS

Mantenemos nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y laborales y de cultivar el diálogo en toda nuestra cadena de suministro a través de nuestra evaluación y programas de reparación y desarrollo de capacidades, y a través de un compromiso significativo con los grupos de interés relevantes y expertos en la materia que compartan puntos de vista que ayuden a informar nuestra estrategia más amplia.

NUESTROS ASUNTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

- [Trabajo infantil y trabajadores jóvenes](#)
- [Discriminación y acoso](#)
- [Violencia y acoso relacionado con el género, equidad de género e inclusión](#)
- [Sueldo y prestaciones](#)
- Salud y seguridad ocupacional (incluida la seguridad [eléctrica, contra incendios y en materia de construcción](#))
- [Mecanismos de agravio](#)
- [Contratos a corto plazo](#)
- [Trata de personas y trabajo forzado](#)
- [Horarios de trabajo](#)
- [Trato humano](#)
- [Libertad de asociación](#)
- [Trabajadorxs extranjeroxs por contrato y reclutamiento](#)
- [Subcontratación no autorizada](#)

DESAFÍOS

Lxs trabajadores en las cadenas de suministro de la industria textil a nivel mundial pueden estar sujetos a entornos laborales injustos o inseguros. Las mujeres, quienes constituyen la mayoría de las trabajadoras del sector a nivel mundial, tienen más probabilidades de verse afectadas por la discriminación en el lugar de trabajo y a los problemas financieros, y también pueden ser víctimas de Violencia de Género y el Acoso [[Gender-Based Violence and Harassment](#)] (GBVH, por sus siglas en inglés).⁶⁴

Los consumidores buscan prendas producidas de manera responsable con cada vez más frecuencia, mientras que los inversionistas están dando prioridad al cumplimiento de los derechos humanos.

ESTRATEGIA

Estamos comprometidos a apoyar a las personas que fabrican nuestra ropa y a velar por su bienestar. Nuestra [política de derechos humanos](#), el enfoque en los temas clave que se indican a la izquierda y el Código de conducta de los proveedores (COVC) integran los cimientos de nuestra estrategia integral de derechos humanos

y diálogo social. Estas políticas se basan en marcos reconocidos a nivel internacional, entre ellos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (ONU), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (PMNU), las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales y las Convenciones Fundamentales de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Nuestras políticas también toman en cuenta las leyes laborales de cada país en el que operamos.

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

Habilitar el cumplimiento: nuestro programa de [evaluación y reparación](#) supervisa las fábricas para garantizar el cumplimiento de nuestro COVC y las leyes aplicables, seguido de una asociación con los proveedores para corregir los problemas identificados.

Empoderar a las mujeres: nuestro conjunto de programas de desarrollo de [capacidades](#) involucra a los proveedores y las partes interesadas clave con capacitación



y herramientas para mejorar las normas laborales y beneficiar a sus trabajadorxs, en particular a las mujeres.

Cumplir con las normas laborales internacionales y las leyes relevantes es un requisito para hacer negocios con Gap Inc. Incentivamos las mejoras en el desempeño de los proveedores al incorporar puntajes de auditoría de COVC y la participación en el programa de desarrollo de capacidades en nuestra tarjeta de calificación de proveedores, lo que nos permite priorizar los tratos comerciales con los proveedores que presentan los mayores índices de cumplimiento social y ambiental.

IMPACTO

Buscamos crear un ecosistema que proteja la seguridad y el bienestar de los trabajadores y que les brinde oportunidades para avanzar personal y profesionalmente. Al identificar y mitigar los problemas de derechos humanos y sus causas fundamentales, mejoramos el reclutamiento, la retención, la motivación y la productividad de los trabajadores.

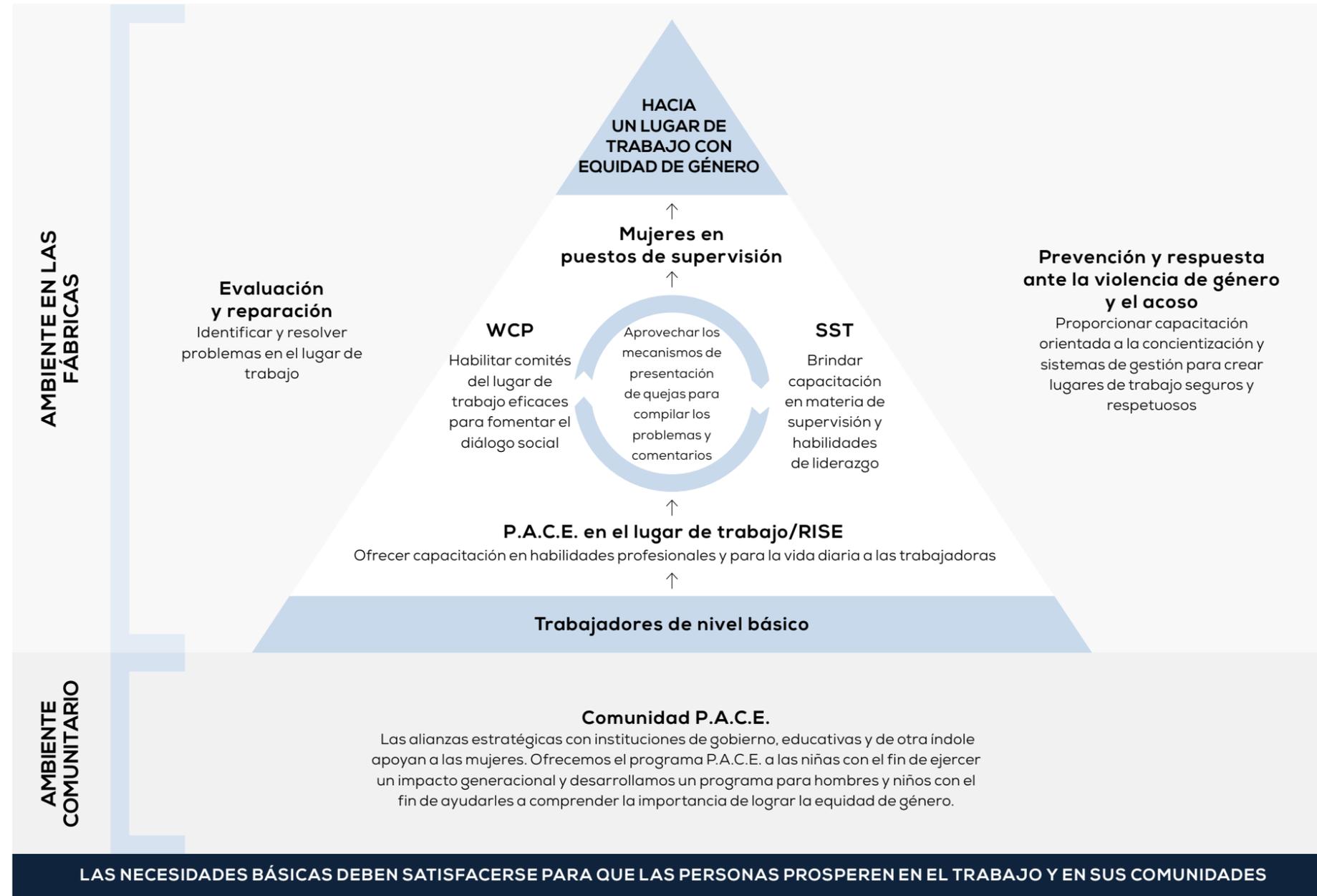
Nuestro compromiso en estas áreas también puede mejorar la imagen de la marca, la

reputación corporativa y la lealtad de los clientes. Efectivamente, si seguimos nuestros estándares éticos y cumplimos constantemente nuestros compromisos de derechos humanos, creemos que podemos ofrecer un mayor valor a todas las partes interesadas.

COMERCIO JUSTO

Desde 2016, Athleta ha contribuido con más de \$2.8 millones de dólares en fondos de desarrollo comunitario directamente a los trabajadores de cuatro fábricas con la certificación Fair Trade™. En 2023, 14% de los productos de la marca se compraron en fábricas Fair Trade™.

CONTINUACIÓN: DERECHOS HUMANOS



PROGRESO 2023

En 2023, corregimos nuestra **Política de Derechos Humanos** para que abarque explícitamente nuestra postura sobre la libertad de asociación, el derecho a los contratos colectivos de trabajo y las salvaguardias contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación. Tampoco toleramos amenazas ni agresiones contra ninguna persona que defienda los derechos humanos.

Para enfatizar nuestra dedicación a la seguridad de los trabajadores, firmamos el Acuerdo Internacional y nos unimos al Acuerdo de Pakistán, un acuerdo fundamental cuyo objetivo es mejorar los estándares de salud y seguridad en las fábricas de Pakistán. Esto se basa en nuestro historial de promover la seguridad de los trabajadores en Bangladesh a través de la Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh y ahora Nirapon, así como a través de la iniciativa Vida y Seguridad de los Edificios en Camboya, India, Indonesia y Vietnam.

En 2023, se publicó el informe de progreso a un año sobre el **Acuerdo de Dindigul**, que destaca nuestro compromiso con la responsabilidad y proporciona una actualización de nuestro progreso en relación con los principios del acuerdo.

En el futuro, buscamos poner a prueba algunas herramientas salariales dentro de nuestra cadena de suministro para ayudar a analizar datos salariales más detallados, trabajando principalmente con proveedores de Nivel 1. Este será un aporte clave para evaluar los salarios dentro de nuestra cadena de suministro.

⁶⁵ Nuestra meta anterior se aplicaba a 100% de los proveedores de Gap Inc. En 2021, modificamos la meta para que se aplique a los proveedores que comprenden el 90% más alto de nuestro gasto comercial para enfocarnos en los proveedores sobre los que tenemos la mayor influencia e impacto.

PRÁCTICAS DE COMPRA

Las prácticas de compra del sector privado pueden tener repercusiones en lo que sucede en la cadena de suministro, incluido el exceso de horas extraordinarias, problemas relacionados con los salarios y las prestaciones y la subcontratación no autorizada a fábricas con condiciones de trabajo deficientes o inseguras. Por lo tanto, participamos en Better Buying, una iniciativa que promueve prácticas laborales responsables y la protección de los derechos humanos en la cadena de suministro, reflejando nuestros esfuerzos continuos para promover la transparencia de la cadena de suministro y prácticas laborales justas. Gracias a los comentarios recopilados de nuestros proveedores a través de Better Buying, podemos reducir estos problemas y mejorar nuestras decisiones y prácticas de compras. Seguimos animando a nuestros proveedores a participar en Better Buying, ya que sus aportes y comentarios son fundamentales para ayudarnos a mejorar nuestras prácticas de abastecimiento. En próximos reportes continuaremos informando sobre este programa y cómo está influyendo en nuestras prácticas.

METAS PARA 2025

El 100% de los proveedores que componen 90%⁶⁵ del gasto comercial de Gap Inc. están invitados a participar en Better Buying

PROGRESO

El 100% de los proveedores que componen 90% de nuestro gasto comercial están invitados a participar en Better Buying. Seguimos trabajando en compartir actualizaciones sobre las mejoras en las prácticas de compra

● Según lo planeado

EVALUACIÓN Y REPARACIÓN

Nuestro programa de Evaluación y reparación supervisa el cumplimiento de nuestras fábricas con las normas y leyes laborales internacionales y las leyes relacionadas con asuntos ambientales, laborales y de Seguridad y Salud Ocupacional [Occupational Health and Safety] (OHS, por sus siglas en inglés), como se describe en el Código de conducta de proveedores (COVC) de Gap Inc. y el FEM del índice Higg de Cascale.



META PARA 2025	PROGRESO
EL 80% del abastecimiento de Gap Inc. provendrá de fábricas con calificación verde	El 87% de nuestro gasto comercial se realizó en fábricas con calificación verde ● Cumplido
META PARA 2023/2025	PROGRESO
EL 100% de nuestras instalaciones de Nivel 1 dentro del ámbito participarán en los esfuerzos de la industria, incluido el SLCP o Better Work de la OIT y la CFI, para 2023 y el 100% de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 se incorporarán en 2025	El 100% de las instalaciones de Nivel 1 incluidas en el estudio participa ● Cumplido El 95% de las fábricas textiles estratégicas de Nivel 2 participa ● Según lo planeado

DESAFÍO

Las violaciones de nuestro COVC representan riesgos para el bienestar de las personas y las comunidades que componen nuestra cadena de suministro y pueden socavar los valores de nuestra empresa.

Considerando que diferentes empresas que se abastecen de la misma fábrica pueden tener procesos de cumplimiento distintos, los proveedores pueden experimentar la llamada "fatiga de auditoría" al tener que dedicar tiempo y recursos a las auditorías específicas de cada empresa que, en lugar de ello, podrían aprovecharse para abordar la causa raíz de los problemas y en aplicar medidas de reparación.

ESTRATEGIA

Nuestro COVC ha estado vigente desde 1996, y nos mantenemos en contacto con los proveedores activamente para abordar las violaciones relacionadas con la seguridad de los trabajadores, las normas laborales y el cumplimiento en materia ambiental. Nuestro Manual de evaluación de la sustentabilidad de los proveedores describe los protocolos que usamos para evaluar y corregir los problemas laborales y relacionados con las condiciones de trabajo.

Trabajamos en estrecha colaboración con los proveedores para ayudar a garantizar el cumplimiento de las leyes, siguiendo un enfoque de tres partes:

1. Evaluación - Realizamos tres tipos de evaluaciones: evaluaciones iniciales para aprobar el ingreso a nuestra base de proveedores, evaluaciones completas anuales de nuestro COVC y evaluaciones de seguimiento para monitorear el progreso con respecto a los planes de acción correctiva según sea necesario. Al aprovechar las evaluaciones de Better Work de la OIT y la CFI en los países incluidos en el estudio,

monitoreamos el cumplimiento regional. En los países en los que no se aplica Better Work, también buscamos la verificación del Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP) para reducir las evaluaciones duplicadas y enfatizar la reparación efectiva y los programas de desarrollo de capacidades. Por último, llevamos a cabo una pequeña parte de nuestras evaluaciones (consulta el [Anexo](#) para ver los detalles).

2. Clasificación - Los proveedores reciben una calificación codificada por colores con base en el desempeño de la evaluación: verde para las fábricas de alto desempeño con infracciones mínimas, amarillo para las que tienen un desempeño promedio y rojo para aquellas que tienen problemas serios. Nuestro proceso de aprobación evita que las fábricas con calificación roja ingresen a nuestra base de abastecimiento.

3. Reparación - Seguimos un proceso estructurado de reparación en el que colaboramos con las partes interesadas, llevamos a cabo investigaciones y un proceso de debida diligencia y realizamos análisis de causa raíz trabajando con el(los) denunciante(s), la fábrica y el proveedor,

los grupos de partes interesadas locales e internacionales y otras marcas que se abastecen en la misma fábrica.

Si se identifican violaciones al COVC o a la Política de derechos humanos, se informa a las partes y se desarrollan planes de acción correctiva. Estos planes deben incluir acciones para abordar los hallazgos, eliminar las causas raíz y asignar responsabilidades, con fechas límite claras para cada acción. Nuestro cronograma para las acciones correctivas y la escalación es un lapso de 60 días posteriores a la identificación, con el desarrollo de un plan de prevención a largo plazo que se extiende hasta un máximo de 120 días. El cierre de los planes correctivos se alinea con nuestro marco de evaluación y reparación, lo que garantiza que las resoluciones cumplan con las expectativas del COVC y la Política de derechos humanos. Para los incumplimientos continuos, implementamos un plan de salida responsable, monitoreando la fábrica para abordar cualquier problema pendiente durante la desactivación.

CONTINUACIÓN: EVALUACIÓN Y REPARACIÓN



IMPACTO

Un elemento y resultado clave de nuestro programa de evaluación y reparación es el involucramiento de los trabajadores y grupos de interés relevantes con el objetivo de comprender cómo se implementan las prácticas laborales en las fábricas en las que trabajan. Nuestro objetivo es mejorar el bienestar de los trabajadores, respetar los derechos humanos, reducir los impactos ambientales y mejorar el desempeño comercial, al tiempo que ayudamos a nuestros proveedores y sus fábricas a mejorar la eficiencia con herramientas y procesos optimizados de la industria.

Nuestro objetivo es reducir el desafío que supone la fatiga de auditoría y la duplicación de esfuerzos en la industria al aprovechar las iniciativas y herramientas de la industria, como el SLCP, el índice FEM de Higg y la iniciativa Better Work de la OIT y la CFI.

Las prácticas efectivas de evaluación y reparación pueden ayudar a limitar los daños a los trabajadores y reducir las interrupciones en nuestra cadena de suministro.

PROGRESO 2023

Seguimos viendo mejoras en los puntajes de las evaluaciones de nuestras fábricas. A finales de 2023, 79 % de los proveedores recibió una calificación verde (aumentó de 74 % en 2022), 20%, amarilla y 1 %, roja. El 87% de nuestro gasto comercial se asignó a fábricas con calificación verde, con lo que superamos nuestro objetivo de abastecernos de un mínimo de 80% de proveedores con calificación verde para el año 2025.

En términos de evaluaciones, a lo largo de 2023, Gap Inc. realizó el 9%, Better Work de OIT-CFI realizó el 34 % y SLCP llevó a cabo el 49 %.

Para obtener un resumen de los problemas detectados en nuestras fábricas durante los últimos tres años de las auditorías del COVC, consulta nuestro [Código de hallazgos de conducta de los proveedores](#).

Encuentra más información en:
> [Datos complementarios](#)

ESTUDIO DE CASO

COLABORAR PARA QUE LOS MECANISMOS DE QUEJA SEAN MÁS EFECTIVOS: PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO EN TAMIL NADU

Los mecanismos de queja efectivos y la colaboración de la gerencia de la fábrica, los trabajadores y los sindicatos son fundamentales para abordar la violencia de género y el acoso (GBVH, por sus siglas en inglés). El El Acuerdo de Dindigul se creó para prevenir y abordar la GBVH en Natchi Apparel,⁶⁶ una fábrica de Eastman Exports e hilandería en Tamil Nadu, India. El Acuerdo incorpora principios, definiciones y normas clave del Convenio núm. 190 de la OIT sobre el fin de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Aunque Gap Inc. nunca se ha abastecido en esta fábrica, tenemos una relación con las fábricas que opera su empresa matriz, Eastman Exports.

En 2022, trabajamos con tres organizaciones laborales: el Sindicato textil y del trabajo común de Tamil Nadu [[Tamil Nadu Textile and Common Labor Union](#)] (TTCU, por sus siglas en inglés), la Alianza asiática por el salario mínimo [[Asia Floor Wage Alliance](#)] (AFWA, por sus siglas en inglés) y Justicia Laboral Global-Foro Internacional de Derechos Laborales [[Global Labor Justice-International Labor Rights Forum](#)] (GLJ-ILRF,

por sus siglas en inglés), para abordar la violencia de género y el acoso (GBVH, por sus siglas en inglés) en Natchi Apparel tras la pérdida de Jeyasre Kathiravel, quien trabajaba en confección.

Firmamos el acuerdo de tres años para apoyar la capacitación constante sobre GBVH para los empleados y un proceso de quejas con supervisión independiente. El TTCU reclutó y capacitó a trabajadores como supervisores de piso de producción para que fungieran como educadores para sus pares y también como supervisores a fin de detectar y reportar incidentes de comportamiento inapropiado.

Aprovechando nuestra experiencia de trabajo con proveedores a través de programas de prevención y respuesta ante la GBVH, nuestro objetivo es que todas las fábricas cuenten con sistemas de capacitación y respuesta en este sentido para 2025.

Más información:
> [Informe de progreso del Acuerdo de Dindigul a un año](#)

PREMIO

En 2022, el Departamento de Estado de los Estados Unidos honró a Gap Inc. con el Premio del Secretario de Estado a la Excelencia Corporativa (ACE, por sus siglas en inglés) por Operaciones Comerciales Responsables por promover los derechos humanos en nuestra cadena de suministro. Gap Inc. recibió reconocimiento por su trabajo con socios de la industria y ONG de derechos humanos al encabezar acciones en todo el sector encaminadas a garantizar que a los trabajadores del estado de Karnataka, en el sur de la India, se les paguen los salarios adeudados, los subsidios y los atrasos, a pesar de los desafíos legales de la industria local. Aprovechando nuestra escala e influencia, nuestro equipo desempeñó un papel clave en el logro de una victoria histórica para los trabajadores, no solo en la cadena de suministro de Gap Inc., sino en general para el sector textil de Karnataka, que emplea a más de 400,000 personas.

⁶⁶ No compramos productos directamente a Natchi Apparel, pero tenemos relaciones con otras fábricas que opera su empresa matriz, Eastman Exports. Mira nuestra [declaración de 2022](#).

DESARROLLO DE CAPACIDADES

Nuestros programas abordan oportunidades para crear mejores condiciones de trabajo para los empleados de las fábricas, con un enfoque en proteger la seguridad y los derechos de las mujeres al tiempo que apoyan su potencial de liderazgo.

METAS PARA 2025	PROGRESO
SE ESCUCHARÁ LA VOZ DE 100% de los trabajadores empleados en nuestras fábricas estratégicas ⁶⁷ a través de comités laborales representativos.	El 91% de las fábricas estratégicas tienen comités representativos en el lugar de trabajo ● Según lo planeado
EL 100% de nuestras fábricas estratégicas habrá alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión	El 22% de las fábricas estratégicas ha alcanzado la paridad de género en los puestos de supervisión ● Necesita atención ⁶⁸
EL 100% de nuestras fábricas contará con sistemas de prevención y gestión de respuesta y con capacitaciones para abordar la violencia-de género y el acoso	El 84% de nuestras fábricas cuenta con sistemas de prevención y gestión de respuesta y capacitaciones para abordar la violencia-de género y el acoso ● Según lo planeado

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

68 Los desafíos macroeconómicos han tenido un impacto negativo en el crecimiento de la fábrica, lo que ha resultado en una reducción de la rotación y oportunidades limitadas de avance para las nuevas supervisoras. Si bien las fábricas de todas las áreas geográficas están capacitando a posibles supervisoras, el progreso ha sido más lento de lo esperado.

DESAFÍO

Los programas de evaluación por sí solos no resuelven los problemas laborales complejos, como las relaciones entre los trabajadores y la gerencia, el diálogo social y la violencia de género. Los problemas relacionados con estos temas más intrincados pueden pasar desapercibidos en una evaluación de la fábrica, e incluso si se identifican, pueden ser difíciles de resolver mediante los enfoques tradicionales de cumplimiento. Los problemas no resueltos pueden tener un impacto negativo en el bienestar y la moral de los trabajadores, aumentar el ausentismo y la rotación y reducir la productividad general.

ESTRATEGIA

Trabajamos para involucrar a los proveedores al brindarles las herramientas, la capacitación y los recursos necesarios para abordar los desafíos relacionados con el trabajo, los derechos humanos y la equidad de género a través de nuestros programas de desarrollo de capacidades:

- Programa de cooperación en el lugar de trabajo (WCP, sigla en inglés)
- Capacitación en habilidades de supervisión (SST, por sus siglas en inglés)
- Prevención y respuesta ante la violencia de género y el acoso (GBVH, por sus siglas en inglés)
- Salarios digitales
- P.A.C.E. en el lugar de trabajo/RISE

Better Work de la OIT-CFI apoyó el desarrollo de

nuestros programas WCP, SST y de Prevención y respuesta ante la GBVH. Asimismo, ayudaron en su implementación a través de Better Work Academy, que Gap Inc. ayudó a establecer en 2018. Apoyamos a nuestros proveedores en la ejecución de estos programas, pero, en última instancia, tenemos la misión de desarrollar la capacidad de las fábricas para sostenerlos por sí mismas.

Continuamos operando nuestro Programa de compromiso e involucramiento de la fuerza de trabajo, que abre canales de comunicación y ofrece un enfoque en el cual los trabajadores pueden reportar de manera confidencial las quejas relacionadas con el lugar de trabajo a la gerencia de las instalaciones a través de encuestas a los trabajadores, entrevistas y aplicaciones de mensajería. Este programa contribuye a crear un entorno propicio para mejorar las relaciones entre los trabajadores y la gerencia e impulsa las mejoras de las instalaciones.

También ofrecemos programas de desarrollo de capacidades ambientales.

Más información:

- › [Reducción y reabastecimiento: Abordar el tema del agua](#)
- › [Consumo](#)
- › [Gestión de productos químicos](#)
- › [Acción climática](#)

IMPACTO

El objetivo de nuestros programas es guiar a los proveedores en la promoción de lugares de trabajo equitativos y empoderadores donde se aliente a los empleados, especialmente a las mujeres, a avanzar profesionalmente. Cuando los empleados reciben capacitación relevante y oportunidades de crecimiento, a menudo

se sienten más empoderados para abogar por mejores condiciones en su lugar de trabajo. Esto ayuda a nuestros proveedores a convertirse en lugares preferidos para trabajar, y pueden reducir sus costos gracias a que la fuerza laboral es más productiva y constante. Nuestro objetivo es que los proveedores vean estos programas no como gastos, sino como inversiones en sus sistemas y su personal.

Esto también amplifica nuestra reputación al promover programas que generan un impacto social significativo.

PROGRAMA DE COOPERACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Lanzado en 2016, el WCP brinda capacitación a los trabajadores y a los representantes de la gerencia en los comités bipartitos de la fábrica, que incluyen a representantes electos de la gerencia y los empleados de línea, para construir relaciones laborales más sólidas, fomentar un diálogo constructivo y permitir la resolución de problemas.

Si bien los trabajadores en la planta son quienes tienen mayor visibilidad de los desafíos, no siempre tienen el poder de compartir sus quejas e ideas de soluciones con los gerentes o comunicarse de manera eficaz. Cuando los trabajadores pueden señalar problemas de manera proactiva a sus supervisores, éstos pueden resolverse más rápidamente, lo que se traduce en lugares de trabajo más seguros y eficaces. Al abordar también la dinámica de género, especialmente en sitios donde la mayoría de los gerentes son hombres y la mayoría de los trabajadorxs son mujeres, el WCP tiene como objetivo cerrar la brecha de género en la comunicación.

CONTINUACIÓN: DESARROLLO DE CAPACIDADES

El WCP mejora la eficacia de los comités bipartitas de las fábricas con sesiones de capacitación integrales que abarcan diversos temas, mismos que incluyen funciones y responsabilidades, comunicación en el lugar de trabajo, evaluación de riesgos, resolución de problemas, salud y seguridad, y los convenios básicos de la OIT sobre derechos fundamentales. Además, en algunas fábricas ofrecemos talleres para capacitar a los instructores, lo que permite a los capacitadores del lugar llevar a cabo el WCP de manera independiente.

Medimos el progreso a través de encuestas de línea base y final a los participantes. Los datos de la encuesta demuestran que, cuando las fábricas tienen comités bipartitas que funcionan, los trabajadorxs se sienten segurxs al expresar sus inquietudes, lo que generalmente conduce a resoluciones más rápidas. Cuando las fábricas resuelven los problemas internamente, esto también reduce el número de problemas que deben abordarse a través de los procesos tradicionales de evaluación y reparación.

El WCP se ha implementado en unas 330 fábricas en nueve países.

CAPACITACIÓN EN HABILIDADES DE SUPERVISIÓN

El SST, que se lanzó en 2018, es un programa de capacitación de tres días que refuerza las habilidades de liderazgo entre los gerentes intermedios y los supervisores, lo que fomenta que mejoren las relaciones y la comunicación con los trabajadores.

Cuando los supervisores no reciben capacitación formal en gestión de personal y liderazgo, pueden surgir desafíos para los equipos en el lugar de trabajo. Para las mujeres, esto puede verse exacerbado por los desequilibrios de género en el liderazgo. Estos problemas conducen a una menor productividad y eficiencia y mayores costos de capacitación y recapitación de los trabajadores.

El SST ayuda a resolver estos desafíos, pues se capacita a los supervisores actuales y potenciales para que mejoren sus habilidades en áreas como la escucha, la equidad, la resolución de conflictos y la administración del tiempo. Asimismo, se enfoca en informar a los supervisores sobre estereotipos, lo que les permite reconocer posibles sesgos y practicar una gestión más justa e inclusiva. Alentamos a nuestras fábricas estratégicas a priorizar la inclusión de mujeres en el SST para apoyar nuestro objetivo de paridad de género en puestos de supervisión.

Como resultado de la capacitación, los supervisores son más respetuosos, tratan mejor

El SST está activo en 408 fábricas. Aproximadamente 19,000 supervisores y prospectos supervisores ya tomaron capacitaciones impartidas por los equipos de Gap Inc., por Better Work o por instructores de la fábrica (46% de los participantes son mujeres). En 145 fábricas, al menos el 90% del personal de supervisión actual ha recibido capacitación.

a los trabajadores y están bien equipados para responder a las quejas de los trabajadores, lo cual puede mejorar la cultura y las condiciones de trabajo.

PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO

Mantenemos una política de tolerancia cero para el acoso físico, psicológico y sexual. Sin embargo, no podemos depender únicamente de las evaluaciones para detectar y abordar estos desafíos. En 2018 lanzamos nuestra capacitación en prevención y respuesta ante la GBVH, que desempeña una función central en la concientización entre los empleados, desde los trabajadores de línea hasta la alta gerencia, sobre este importante tema. Revisamos y mejoramos las políticas relativas a la GBVH y los mecanismos de quejas de nuestras fábricas, respaldamos las políticas gubernamentales que abordan este problema y adaptamos nuestros programas de capacitación para alinearlos con dicha legislación.

Los problemas de GBVH pueden surgir debido a desequilibrios de poder, entornos de alto estrés, falta de conciencia y políticas de apoyo inadecuadas. Cuando un empleado no se encuentra en un ambiente de trabajo agradable, puede afectar su moral y bienestar mental, lo que podría generar un ambiente de trabajo hostil o conducir a una disminución de la productividad.

Nuestra estrategia se centra en tres áreas:

- Concientizar sobre la violencia de género y el acoso, por qué ocurre y qué puede hacerse al respecto.

- Invertir en prevenir y abordar el problema en el lugar de trabajo.
- Usar nuestro espectro de prevención y respuesta para identificar, abordar y remediar los problemas de inmediato.

Cuando identificamos los casos de GBVH, colaboramos estrechamente con las fábricas, aprovechando sus políticas y protocolos establecidos para realizar investigaciones, brindar protección a la sobreviviente y resolver problemas. Para los incidentes identificados en el pasado, cada fábrica trató los casos con la mayor seriedad, y los perpetradores enfrentaron las consecuencias y el posible despido, como se describe en la política de Gap Inc. Nuestra principal prioridad, que sustenta nuestro enfoque, es salvaguardar a los sobrevivientes. Trabajamos para garantizar que su seguridad laboral no esté en riesgo y seguimos fomentando un entorno seguro para que los empleados denuncien los casos sin temor a represalias.

SALARIOS DIGITALES

En 2017, comenzamos a colaborar con socios, como la Alianza Better Than Cash de las Naciones Unidas, para ayudar a nuestras fábricas de Nivel 1 en su transición de los pagos de salarios en efectivo a sistemas digitales, que incluyen billeteras móviles, cuentas bancarias y tarjetas de débito.

573 instalaciones están participando en nuestro programa de Prevención y respuesta ante la GBVH.

Aunque los salarios en efectivo son comunes en todo el sector de la ropa, esta forma de pago aumenta la probabilidad de pérdida de ingresos o de robo y representa desafíos para los trabajadores que buscan servicios financieros formales como seguros, crédito o ahorro.

Los trabajadores también pueden tener un conocimiento limitado del sistema bancario, no confiar en la industria de los servicios financieros o tener tasas de alfabetización financiera más bajas. Nuestra meta es promover la inclusión financiera a través de la programación salarial digital. Cuando los trabajadores tienen el control financiero, logrado a través del ahorro y el gasto prudente, pueden dirigir sus ganancias hacia los canales correctos, evitando problemas que pueden afectar negativamente su bienestar, como la ansiedad y el estrés relacionados con las deudas.

Abordamos simultáneamente los obstáculos a los salarios digitales a través de talleres de educación financiera que se imparten mediante [P.A.C.E./RISE](#), instrucción en las fábricas sobre el caso comercial de los salarios digitales e involucramiento con los bancos y los gobiernos para resolver las barreras reglamentarias y crear opciones accesibles y asequibles.

Hemos aumentado la proporción de proveedores de Nivel 1 que ofrecen sistemas digitales de pago de salarios del 68% al 98% desde 2017.

GAP INC. PUNTUACIONES DE P.A.C.E. Y RISE

Para ampliar el Programa de desarrollo personal y crecimiento profesional (P.A.C.E., por sus siglas en inglés) de Gap Inc., hemos comenzado a integrar P.A.C.E. en el lugar de trabajo a **Reinventar la Industria para Apoyar la Equidad [Reimagining Industry to Support Equality] (RISE, por sus siglas en inglés)**, una colaboración de la industria creada para promover la equidad de género en las cadenas de suministro de prendas de vestir, calzado y textiles para el hogar de todo el mundo.



META PARA 2025

EL 100 % de nuestras fábricas estratégicas está invirtiendo en el empoderamiento de la mujer a través de la participación en P.A.C.E./RISE

PROGRESO

En el **54%** de las fábricas estratégicas, al menos 50% de las trabajadoras están inscritas en P.A.C.E./RISE o ya los terminaron

● Según lo planeado

Además de formar parte de HERproject™ de Business for Social Responsibility (BSR), CARE International y Better Work de la OIT-CFI, Gap Inc. es miembro fundador de RISE. A agosto de 2023, los participantes de RISE habían implementado de manera conjunta más de 7,000 programas de capacitación para más de 5 millones de trabajadores para aumentar sus habilidades, sus conocimientos y su confianza.

DESAFÍO

Hoy en día, el progreso hacia condiciones laborales decentes, dignas y con equidad de género sigue siendo lento para los 40 millones de mujeres que trabajan en las fábricas de ropa, calzado y textiles para el hogar, granjas y emparadoras en el mundo.⁶⁹ Desde la GBVH y la discriminación de género hasta las brechas en la representación en el liderazgo, las mujeres se enfrentan a barreras para acceder al trabajo y al avance económico. La falta de equidad de género también obstaculiza el progreso económico en general,⁷⁰ y como signatarios del PMNU, tenemos la responsabilidad de apoyar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**, incluido el objetivo 5, que se refiere a equidad de género.

ESTRATEGIA

Impartimos el programa P.A.C.E. en diversas industrias y entornos en todo el mundo en colaboración con ONGs, gobiernos, marcas y escuelas locales.

P.A.C.E. Workplace/RISE: Este programa, que se dirige a los trabajadores de nuestra cadena de suministro, ofrece módulos curriculares sobre autogestión, comunicación, resolución de problemas, toma de decisiones, gestión del tiempo y el estrés, excelencia en la ejecución, educación financiera, derechos y responsabilidades de los trabajadores, salud básica y salud sexual y reproductiva. P.A.C.E. Workplace/RISE también se integra al programa de sostenibilidad de proveedores a través de nuestra hoja de control de proveedores, lo que les indica que el programa es una prioridad estratégica y las expectativas de nuestra alianza con ellos.

P.A.C.E. Community: En 2013, ampliamos P.A.C.E. mediante la formación de alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales y educativas y otras organizaciones para innovar programas que empoderen a las mujeres y promuevan la equidad de género en las comunidades localizadas en nuestras principales regiones de abastecimiento. El programa se dirige a diferentes grupos de edad y demográficos, y su meta no solo es ayudar a las mujeres a progresar en sus carreras, sino también educar a los niños y a los hombres sobre su función en el avance de la equidad.



Sesión P.A.C.E. en Guatemala, Global Communities

Debido a que la falta de equidad de género se intersecta con problemas ambientales como la escasez de agua, en 2017 lanzamos el plan de estudios WASH (acceso al agua, saneamiento e higiene, por sus siglas en inglés) para abordar los problemas relacionados con el agua a través de la lente de las personas y los derechos humanos para apoyar nuestros esfuerzos de **resiliencia hídrica** comunitaria.

IMPACTO

A través de la programación P.A.C.E./RISE, buscamos promover la equidad de género fortaleciendo los conocimientos y las habilidades de lxs trabajadorxs y lxs gerentxs e incorporando la equidad de género en la práctica comunitaria.

Promover un mundo en el que las mujeres y las niñas puedan realizar todo su potencial en el lugar de trabajo es beneficioso tanto para la sociedad como para la economía. Un estudio de investigación de 2015 indicó que, si la participación de las mujeres en la fuerza laboral igualara a la de los hombres, se liberaría una oportunidad adicional en el producto interno bruto (PIB) de \$28 billones para 2025.⁷¹ Para Gap Inc., P.A.C.E./RISE brinda beneficios potenciales en el forma de un aumento en la eficiencia, la productividad, el desempeño y la retención en las fábricas.

Un informe de Global Communities de 2022 indicó que, entre las 719 mujeres que se graduaron de P.A.C.E. Community en Guatemala, el nivel de autoconfianza aumentó 19%. Además, hubo una mejora notable en las habilidades para resolver problemas. A nivel personal, las mujeres se sentían más seguras de su capacidad para tomar decisiones en la vida y de que podían ocupar una posición de liderazgo dentro de su grupo y su comunidad.

Un estudio de parámetros finales de 2023 realizado por Project Concern International India evaluó las competencias psicosociales y las habilidades de liderazgo entre los líderes comunitarios después de usar herramientas que incluían el plan de estudios de P.A.C.E. Según el estudio, el 69% informó niveles de resiliencia personal⁷² muy por encima de la línea de referencia. Además, estos participantes demostraron una mejora del 32% en la confianza en la comunicación y un aumento del 21% en el compromiso de apoyar la equidad de género.

A través de P.A.C.E. y RISE, hemos llegado a más de

1.4 millones

de mujeres y niñas (aproximadamente) desde 2007

69 OIT

70 McKinsey & Company

71 McKinsey & Company

72 La resiliencia se calculó con base en 14 declaraciones que cubren la capacidad de una persona para adaptarse, trabajar en situaciones adversas, manejar la ansiedad y mantenerse fuerte.

CONTINUACIÓN: GAP INC. P.A.C.E. Y RISE

PROGRESO 2023

Los hombres y los niños desempeñan un papel fundamental en el logro de la equidad de género. Sabiendo la importancia del involucramiento de los hombres, estamos creando espacios de capacitación para grupos mixtos, incluida nuestra colaboración con el Ministerio de Desarrollo Rural [Ministry of Rural Development] (MoRD, por sus siglas en inglés), los Centros de Capacitación Vocacional del Centro de Capacitación y Diseño de Ropa [Apparel Training & Design Centre] (ATDC, por sus siglas en inglés) y los programas RISE.

P.A.C.E. Workplace/RISE: En asociación con BSR, CARE y Better Work de OIT-CFI, lanzamos RISE de manera oficial en marzo de 2023. El programa ya cuenta con todo el personal que necesita y ha comenzado a implementar programas en el lugar de trabajo con las 27 marcas que lo componen y ha diseñado dos modelos de capacitación: Aprendizaje entre pares dirigido por socios locales y un módulo integrado dirigido por especialistas. Se identificó y se capacitó a organizaciones de expertos locales en cinco países prioritarios (Bangladesh, Camboya, India, Vietnam y China) para el modelo de aprendizaje entre pares, que también se implementará en Guatemala, Pakistán y Egipto. Gap Inc. impartió una capacitación similar a nuestro equipo interno de especialistas en 2023.

P.A.C.E. Community: A través de programas P.A.C.E. Community, seguimos apoyando y ampliando las alianzas estratégicas en países seleccionados:



BANGLADESH

La Red para radio y comunicaciones de las ONGs (NGOs Network for Radio and Communication) organizó programación de P.A.C.E. en 10 estaciones de radio comunitarias para llegar a los jóvenes, en particular a las mujeres, en zonas rurales. Entre las emisiones y las transmisiones en las redes sociales, el programa llegó a aproximadamente 4 millones de personas con episodios sobre autogestión, comunicación, resolución de problemas y toma de decisiones, gestión del tiempo y el estrés, WASH y educación financiera.

INDONESIA

Plan International inscribió a más de 1,500 jóvenes y 36 escuelas nuevas en un semestre de P.A.C.E. que se impartió de agosto a noviembre de 2023.



GUATEMALA

La ONG internacional Barefoot College International impartió programas P.A.C.E. a 350 mujeres. Un informe de parámetros finales indicó que el 77% de los participantes logró aumentar sus ahorros, mientras que el 87% había tomado medidas para desarrollar presupuestos familiares.

CAMBOYA

Desde 2018, nos hemos asociado con Acción de Kampuchea para promover la educación [Kampuchea Action to Promove Education] (KAPE, por sus siglas en inglés) para extender el alcance de nuestro programa P.A.C.E. para adolescentes, impartiendo el plan de estudios a 28 escuelas y a más de 21,000 jóvenes.



INDIA

A través de una colaboración con el MoRD, las habilidades para la vida de P.A.C.E. se han incorporado en los planes de estudios nacionales de desarrollo de habilidades y capacitación vocacional. Como resultado, más de 70 capacitadores de alto nivel y casi 400 capacitadores han mejorado sus habilidades en los fundamentos de P.A.C.E.

Continuamos haciendo una prueba piloto del módulo de entorno P.A.C.E. con nuestro socio, Humara Bachpan Trust. El objetivo del módulo es ayudar a los participantes a comprender cómo les afecta el cambio climático y su propio potencial para encabezar un cambio positivo. El piloto terminó en diciembre de 2023 y tuvo un impacto en más de 46,000 mujeres y niñas.

Una encuesta a los participantes que tuvieron al menos seis meses de exposición al módulo destacó que el 83 % estuvo de acuerdo en que el cambio climático estaba afectando negativamente a su entorno. El 69 % estaba muy preocupado y el 52% creía que era capaz de emprender acciones individuales a favor del clima.

Finalmente, ATDC superó su objetivo de beneficiar a 26,000 mujeres y niñas para 2023. Los equipos de Gap Inc. India apoyaron a 181 beneficiarios en 17 ubicaciones de ATDC en todo el país con becas por valor de aproximadamente \$173,000.

HISTORIAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO Y LA COMUNIDAD

Nuestro conjunto de programas de capacidades, P.A.C.E./RISE y P.A.C.E. Community crean un ecosistema de empoderamiento para los trabajadores de nuestra cadena de suministro, en particular las mujeres. La gente ha participado en múltiples programas para avanzar aún más en sus carreras y sus vidas personales.

EMPODERAR Y HACER PROGRESAR A LOS TRABAJADORES

INDIA: KAVITA

Nacida en una pequeña aldea de Rewari, Kavita aprendía rápido y fue una estudiante aplicada. En el año 2000, comenzó a trabajar en una fábrica de ropa en Gurugram como ayudante sin habilidades de costura. Kavita trabajó incansablemente para aprender nuevas habilidades. Ella afirma que su participación en varios programas de capacitación con el equipo de Gap Inc., incluidos P.A.C.E., WCP y SST, le ayudó a avanzar, lo que a su vez la impulsó a alcanzar su último puesto como supervisora.

VIETNAM: NGA

Vu Thi Thuy Nga comenzó a trabajar como empleada de costura en una fábrica de ropa en marzo de 2023. Su participación en el programa P.A.C.E. la llevó a convertirse en miembro del comité bipartita, lo que le permitió trabajar junto con representantes de los empleados y la dirección para mejorar el lugar de trabajo. P.A.C.E. la apoyó en el desarrollo de sus habilidades de comunicación y resolución de problemas, lo que le ayudó a ser más abierta y segura al hablar con sus supervisores y compañeros de trabajo y le permitió responder a los problemas de manera más positiva. Como miembro del comité bipartita, puede compartir los conocimientos y las habilidades que aprendió en P.A.C.E. con sus compañeros de trabajo, dándoles la confianza para expresar sus opiniones y trabajar juntos para proponer ideas y soluciones constructivas.

CAMBOYA: VOUEEN RAI

“Trabajaba en la línea y me ascendieron a líder de línea durante dos años después de terminar el programa P.A.C.E. Me enfrenté a muchos desafíos después de asumir una función de liderazgo en la línea, ya que era un nuevo trabajo para mí y tenía más responsabilidades. Me uní a SST en 2022, y he aprendido mucho de la capacitación, incluida la comunicación efectiva, el liderazgo influyente y el trato con diferentes tipos de personas. Puedo reconocer las diferentes características de mi equipo y lidiar con ellas de distintas maneras. Puedo administrar mejor mi trabajo y hay buena comunicación y colaboración entre los miembros de mi equipo.”

CHINA: WEI YIN

Wei Yin ha estado trabajando en el parque industrial de Suzhou, en Zhengda Knitting Co. Ltd. durante 11 años, y se unió al comité bipartita como un representante de los trabajadores. Al principio, ella era demasiado tímida para hablar, pero gracias a su arduo trabajo y determinación, reforzados por las habilidades de comunicación aprendidas durante las sesiones de capacitación de WCP y SST, su confianza creció exponencialmente y pudo sobresalir.

Debido a que participó en el proceso de toma de decisiones de la fábrica, aprendió a pensar estratégicamente sobre cómo podrían mejorarse las operaciones. Después de que WCP se lanzara en su fábrica en 2019 y gracias a su desempeño sobresaliente luego de unirse al comité bipartita, fue ascendida a líder de línea. Ella también se convirtió en la capacitadora interna, responsable de proporcionar SST a otros líderes de línea, lo que representa un enorme éxito personal y un gran orgullo para ella y su familia.

IMPLEMENTAR LOS APRENDIZAJES DE LA CAPACITACIÓN SOBRE GBVH



INDONESIA: SAHID

Como operador mecánico de una fábrica, Sahid ha observado casos de GBVH de primera mano y cómo se desarrolla tanto dentro de su fábrica como en su departamento. Sahid estaba al tanto de los casos en los que los miembros de su equipo tocaban a las operadoras de costura o les decían "cariño".

Debido a que la fábrica proporcionó capacitación en profundidad a todos los empleados, existe una mayor conciencia sobre qué constituye GBVH. Además, la instalación ha colocado carteles en contra de la violencia de género y el acoso, difundido una campaña "contra la GBVH todos los días" y ha proporcionado canales para denunciar los casos que se presenten.

Sahid aprecia las medidas que su fábrica ha adoptado para aumentar la conciencia de los empleados sobre la GBVH.

“Ahora estoy consciente de qué es la violencia de género y el acoso, así como de sus consecuencias. Siempre les advierto a mis compañeros de trabajo si veo algún indicio de GBVH, y les digo: ¡Oye! Debemos tener cuidado con nuestras acciones. Recuerda la campaña de GBVH”.

IMPACTO DE P.A.C.E. COMMUNITY

INDIA: POONAMBEN

Cuando murió su padre, Poonamben Balasaheb Shirgule y su familia quedaron en una situación financiera precaria. Su situación empeoró cuando se casó y se mudó a la casa de sus suegros, donde enfrentó dificultades y presiones sociales que la llevaron a volver con su familia y una vida de arduo trabajo agrícola.

La suerte de Poonamben cambió en mayo de 2022, cuando conoció a una líder de la Asociación de Mujeres Autoempleadas [Self-Employed Women's Association] (SEWA, por sus siglas en inglés). Lo que siguió fue un extraordinario viaje de transformación personal.

Poonamben fue seleccionada para un programa de capacitación de SEWA de 15 días, donde, junto con otras 40 mujeres, profundizó en las **11 preguntas de SEWA**. Después de esto, participó en P.A.C.E. para acentuar aún más su crecimiento, confianza en sí misma y las habilidades que finalmente la llevarían a que se le ofreciera el puesto de capacitadora de alto nivel de SEWA. En su nuevo cargo, Poonamben ha capacitado a casi 1,500 mujeres y ha establecido 15 Bachat Mandals (grupos de ahorro) para ayudar a sus miembros a evitar la explotación financiera.

“Pensé que estaba viendo un hermoso sueño. ¡No podía creer que a mí, que había estudiado solo hasta el décimo grado y me habían visto como indigna, me estuvieran ofreciendo un trabajo como capacitadora! Mi más sincero agradecimiento a SEWA y al programa P.A.C.E. de Gap Inc. por confiar en mis habilidades”.

Una barrera que enfrentan las mujeres en la comunidad de Poonamben es su incapacidad para salir de casa sin que la familia y la sociedad las critique. Con base en su propia experiencia, Poonamben alentó a las mujeres a ser resilientes. El impacto de Poonamben se ha sentido mucho más allá de su propia aldea, ya que ha inspirado a las mujeres adivasi vecinas a crear sus propios Bachat Mandals.

Los valores centrales de SEWA, combinados con el programa P.A.C.E. de Gap Inc., fueron fundamentales en el viaje de Poonamben. Le dieron las herramientas que necesitaba para superar la adversidad, posicionándola como un faro de cambio en su comunidad.



SOCIAL

LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD



Crear economías sostenibles y una cultura de equidad y pertenencia implica utilizar los activos y la escala de nuestro negocio para permitir el acceso a las oportunidades para las personas y las comunidades para las que trabajamos. Nuestros programas y alianzas abren las puertas a los talentos subrepresentados de todos los géneros, razas, edades y más.

NUESTROS TEMAS FUNDAMENTALES: Salud y seguridad | Atracción de talento y desarrollo de la fuerza laboral | Diversidad, equidad, inclusión y pertenencia | Compromiso e involucramiento con la comunidad

CREAR OPORTUNIDADES E IMPACTO SOCIAL

Los programas Crear oportunidades e Impacto social de Gap Inc. apalancan nuestros activos y capacidades comerciales para empoderar a personas económicamente marginadas en toda América del Norte. This Way ONward se convirtió en nuestro primer programa de contratación con igualdad de oportunidades en 2007, con un enfoque en los jóvenes de comunidades desatendidas. Desde entonces, hemos extendido nuestro apoyo a los refugiados e inmigrantes para que desempeñen funciones esenciales en nuestras tiendas y centros de distribución (CD) al tiempo que promovemos las oportunidades y la prosperidad en las comunidades en las que estamos presentes.

DESAFÍO

Nuestros esfuerzos se enfocan en los grupos marginados que enfrentan algunas de las barreras más altas para el empleo. Reconocemos el papel que Gap Inc. puede desempeñar al abordar los desafíos específicos que enfrentan los diferentes grupos al tiempo que reconocemos la fuente de talento sin explotar que representan para nuestro negocio.

El imperativo comercial para abordar esto es claro. Como la compañía de ropa especializada más grande de Estados Unidos, nuestras tiendas y CD requieren miles de empleados para atender a nuestros clientes, especialmente durante la temporada alta de fin de año. Con el fin de abordar las barreras laborales que enfrentan los grupos subrepresentados, Gap Inc. genera acceso a oportunidades de empleo para estas reservas de talento.

Además, con frecuencia se pasa por alto a los adultos jóvenes en cuanto a oportunidades de

empleo. En la actualidad, uno de cada nueve jóvenes no está inscrito en la escuela ni forma parte de la fuerza laboral. En EE. UU., casi 5 millones de adultos jóvenes de entre 16 y 24 años, entran en esta categoría de "jóvenes de oportunidad".⁷³ Dado que alrededor del 80% de los empleos actuales se obtienen a través de las redes de contacto, aquellos con capital social limitado se encuentran en clara desventaja. Obtener un primer empleo puede ser un desafío, agravado por la falta de crecimiento profesional y oportunidades de progresar que ofrecen muchos puestos de nivel inicial. Si bien esto representa un desafío para la población juvenil, se aborda apalancando a marcas como Old Navy para crear miles de empleos y oportunidades de desarrollo de la fuerza laboral para quienes reciben su primer empleo cada año.

Los refugiados y los inmigrantes a menudo se enfrentan a desafíos laborales similares. En los últimos dos años, EE. UU. dio la bienvenida a casi 500,000 refugiados a través del patrocinio y las vías tradicionales de reasentamiento, en

comparación con 11,400 en 2021.⁷⁴ Incluyendo a los refugiados, más de 19 millones de adultos en EE. UU. tienen un dominio limitado del inglés,⁷⁵ la mayoría de los cuales son hispanohablantes que enfrentan barreras significativas y constantes para encontrar un empleo⁷⁶ y alcanzar la estabilidad financiera. Estas barreras incluyen limitaciones relativas a la educación y el idioma, discriminación y acceso limitado al transporte y a redes profesionales para el progreso económico. Sabemos que los adultos que dominan el inglés obtienen mayores ingresos;⁷⁷ sin embargo, los recursos para el aprendizaje de idiomas siguen siendo inaccesibles e inasequibles para muchos. Apoyar a estas comunidades para que aprendan inglés podría abrir una nueva cantera de talento y al mismo tiempo ayudarles a asegurar la estabilidad financiera.

ESTRATEGIA

Nuestra estrategia de Crear oportunidades e Impacto social se basa en aprovechar la escala de nuestro negocio para ampliar las oportunidades



Alex y David Cruzado (Mantenimiento)

y la movilidad de las personas marginadas económicamente. Logramos lo anterior al ofrecer:

Una oportunidad de acceso (Way In): Construimos flujos de talento robustos para contratación local al tiempo que eliminamos los obstáculos al empleo al invertir en apoyos integrales críticos.⁷⁸

Una oportunidad para crecer (Way Up): Ayudamos a hacer posible la movilidad profesional y eliminar las barreras para un avance equitativo.

Una oportunidad para todos (Way for All): Lideramos con el ejemplo e influimos en otros empleadores para que también construyan caminos para la movilidad económica.

El éxito de nuestro negocio depende de la equidad de oportunidades económicas. Nuestro objetivo es abrir puertas dentro de Gap Inc., comenzando con los puestos de nivel inicial, y buscar influir en la industria para que siga el ejemplo.

Nuestro enfoque, el cual da precedencia a las personas, prioriza el impacto social y las alianzas significativas con ONGs, colaborativos público-privados y otros empleadores.

A través de estos programas y asociaciones, creamos oportunidades para los talentos subrepresentados sin importar cuál sea su raza, nacionalidad, lengua materna, edad, género, ni ningún otro factor.

⁷³ [Aspen Community Solutions](#)

⁷⁴ [Welcome.US](#)

⁷⁵ [Brookings](#)

⁷⁶ [American Progress](#)

⁷⁷ [Brookings](#)

⁷⁸ Los servicios de apoyo "integrales" se refieren a la oferta o coordinación por parte de una organización de un programa holístico de servicios de apoyo que están destinados a estar centrados en la persona. En este contexto, los empleados pueden estar en la mejor posición para prosperar en un entorno laboral cuando tienen una vivienda estable, seguridad alimentaria, acceso al transporte y ropa apropiada para el trabajo. Si bien la capacitación laboral puede ser el servicio principal, la organización también puede brindar otros servicios coordinados para abordar las necesidades de adquisición del idioma inglés, vivienda, transporte, alimentos y vestimenta.

CONTINUACIÓN: CREAR OPORTUNIDADES E IMPACTO SOCIAL

IMPACTO

Gap Inc. actualmente es el retail de ropa especializada más grande de Estados Unidos. A través de nuestros programas Crear oportunidades e Impacto social, ayudamos a miles de personas a desarrollar habilidades invaluable, como confianza en sí mismos, educación financiera, comunicación interpersonal y resolución de problemas, lo que aumenta su empleabilidad y sus perspectivas de ingresos para el futuro.

Al crear un acceso equitativo a los empleos y las oportunidades, podemos construir un flujo de talento sólido e inclusivo. Además, la investigación destaca que invertir en capacitación y mentoría para los trabajadores de primera línea que ganan por hora impulsa la productividad, mejora el servicio al cliente y favorece mejores tasas de contratación y retención.⁷⁹

Nuestros programas piloto en los CD han demostrado que nuestros contratados refugiados tienen tasas de deserción más bajas y tasas de productividad más altas que sus compañeros, lo que demuestra que los programas pueden crear un impacto social positivo y abordar las necesidades laborales de nuestra empresa al mismo tiempo.

This Way ONward apoya nuestros esfuerzos para cultivar talentos diversos, y el 70% de los egresados se identifican como personas de color. Asimismo, fomenta las alianzas con organizaciones comunitarias locales, fortaleciendo las conexiones entre las tiendas y las comunidades a las que sirven, lo que resulta en una mejor participación de los empleados para los voluntarios que apoyan el programa. Las encuestas de nuestro socio de evaluación externo muestran constantemente que los participantes de This Way ONward permanecieron en sus empleos durante más tiempo y tuvieron puntuaciones de compromiso e involucramiento más altas que sus compañeros en Old Navy.

Estos programas también generan un impacto positivo a nivel social, pues ayudan a los refugiados y los inmigrantes a sentirse más conectados con su nuevo hogar, lo que mejora la autoconfianza de los jóvenes que están iniciando su trayectoria profesional y aumenta las oportunidades económicas y la movilidad en las comunidades en las que operamos. Los estudios también sugieren que emplear a la generación más joven podría ahorrar a Estados Unidos \$93 mil millones anuales gracias a la reducción de los servicios sociales y el aumento de los ingresos.⁸⁰

ASOCIACIONES

SOCIOS ESTRATÉGICOS

Centros de distribución

- [Foro Nacional de Inmigración \[National Immigration Forum\]](#)
- [Coalición empresarial Second Chance \[Second Chance Business Coalition\]](#) (SCBC, por sus siglas en inglés)
- [Programa Tent Partnership for Refugees](#)
- [Welcome.US](#)

This Way ONward

- [CoLabL](#)
- [Empleos para el futuro \[Jobs for the Future\]](#) (JFF, por sus siglas en inglés)
- [NRF Foundation](#)
- [Opportunity@Work](#)

SOCIOS DE IMPLEMENTACIÓN

Centros de distribución

- [EnGen](#)
- [Honest Jobs](#)
- [Servicio para la Familia Judía \[Jewish Family Service\]](#) (JFS, por sus siglas en inglés)
- [WorkLife Partnership](#)

This Way ONward

- [Servicio de empleo para la juventud de la Arquidiócesis \[Archdiocesan Youth Employment Services\]](#), Los Angeles
- [Boys & Girls Clubs of America](#)
- [BGC Canadá](#)
- [Cambridge Housing Authority](#)
- [Enterprise for Youth](#)
- [Goodwill of North Georgia](#)
- [Empleos para los graduados de Estados Unidos \[Jobs for America's Graduates\]](#) (JAG, por sus siglas en inglés)
- [Coalición Promesa Universitaria del Norte de California \[Northern California College Promise Coalition\]](#) (NCCPC, por sus siglas en inglés)
- [Orlando Community & Youth Trust](#)
- [Sociedad de Recursos Comunitarios del Pacífico \[Pacific Community Resources Society\]](#) (PCRS, por sus siglas en inglés)
- [Agencia de Empleo y Capacitación de Sacramento \[Sacramento Employment and Training Agency\]](#) (SETA, por sus siglas en inglés)
- [El Centro de Empleo Juvenil de la Ciudad de Calgary \[The City of Calgary Youth Employment Centre\]](#) (YEC, por sus siglas en inglés)
- [The Door](#)
- [Youth Co-Op](#)
- [Servicio de Empleo Juvenil \[Youth Employment Service\]](#) (YES, por sus siglas en inglés)
- [Centro de empleo juvenil \[Youth Job Center\]](#) (YJC, por sus siglas en inglés)



Dulce Benitez (encargada de mercancía)



Rafael Keane (supervisor de operaciones)



Edith (participante This Way ONward)

79 [Harvard Business School](#)

80 [Panorama Global](#)

THIS WAY ONWARD

PROGRESO EN NUESTRAS TIENDAS EN 2023

METAS PARA 2025	PROGRESO
CONTRATAR A 5% de los empleados de nivel inicial en tiendas a partir del programa This Way ONward cada año	4.3% ● Según lo planeado
LLEGAR A 20,000 jóvenes a través de This Way ONward	19,600 jóvenes beneficiados desde 2007 ● Según lo planeado

This Way ONward libera el potencial de los talentos de entre 16 y 24 años, marginados económicamente y que inician su carrera, y proporciona acceso a talentos valiosos para nuestras tiendas de Old Navy. Al asociarse con organizaciones comunitarias en EE. UU. y Canadá, This Way ONward ha allanado el camino hacia el empleo y la estabilidad financiera a través de capacitación en habilidades, apoyo integral, mentoría y experiencia laboral.

UNA OPORTUNIDAD DE ACCESO (WAY IN)

En 2023, Old Navy invirtió en organizaciones que brindan servicios a jóvenes que necesitan oportunidades en América del Norte, y llegó a 4,500 jóvenes en 2023. Esto incluye a Boys & Girls Clubs of America, nuestro socio nacional desde hace mucho tiempo, para atraer a más adolescentes a los clubes locales, luego de una disminución desde 2020. Estos clubes brindan a los adolescentes acceso a un ambiente afectuoso y seguro, junto con programas de alta calidad y experiencias únicas, como This Way ONward. En 2024, Old Navy y Boys & Girls Clubs celebrarán 30 años de colaboración.

UNA OPORTUNIDAD PARA CRECER (WAY UP)

En 2023, nuestra asociación estratégica con CoLabL nos permitió desarrollar nuestra estrategia Way Up. CoLabL ayudó a diseñar

y facilitar eventos de desarrollo de redes de contactos y habilidades para los egresados del programa, así como mejores oportunidades para mentoría individual, asesoría en grupo y desarrollo de liderazgo.

CoLabL creó sesiones de capacitación a medida para líderes de tienda con el fin de que los gerentes promovieran prácticas de liderazgo inclusivas y centradas en las relaciones para fomentar un ecosistema de apoyo para los egresados de This Way ONward. Este trabajo ha facilitado a nuestro equipo de aprendizaje y desarrollo integrar las mejores prácticas para la mejora de habilidades y la mentoría en nuestros procedimientos de operación estándar.

UNA OPORTUNIDAD PARA TODOS (WAY FOR ALL)

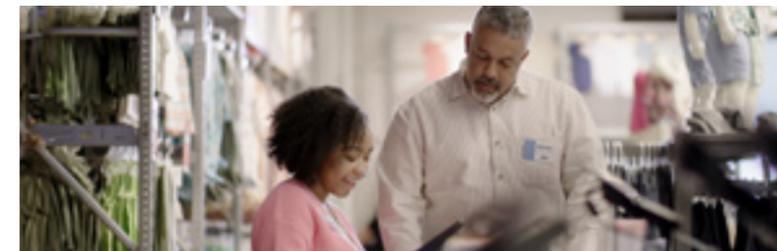
En colaboración con **Empleos para el Futuro [Jobs for the Future]** (JFF), pudimos compartir las lecciones aprendidas de This Way ONward como parte de un playbook de estrategias para apoyar al talento de primera línea al inicio de su carrera. Gap Inc. también fue miembro fundador de la coalición que creó la **campana Rasgar el techo de papel**, de Opportunity@Work, que apoya a las personas "estrella" o STAR **[Skilled Through Alternative Routes]**, es decir, quienes se han capacitado por medios alternativos a una licenciatura.



En nuestra evaluación de 2023, los participantes de This Way ONward continuaron demostrando beneficios individuales, como una mayor confianza; mayores capacidades en comunicación interpersonal, resolución de problemas, gestión del tiempo y resolución de conflictos; mayor alfabetización financiera y aritmética mental; mayores oportunidades de avance; redes profesionales ampliadas (capital social); y aumento de los ingresos.

This Way ONward también tiene un efecto dominó significativo en las comunidades y las familias de los participantes, pues

umenta su involucramiento con la comunidad, las relaciones positivas con amigos y familiares y, debido a la mejora en sus perspectivas laborales, reduce el estrés financiero para sus familias.



HISTORIA

RASGAR EL TECHO DE PAPEL

Cuando era un adulto joven, Benny se unió a la fuerza laboral inmediatamente después de recibir su diploma de Desarrollo de Educación General **[General Education Development]** (GED, por sus siglas en inglés). A pesar de su falta de experiencia en ventas de retail, comenzó en 1998 como asociado de temporada con un puesto de medio tiempo en una tienda Old Navy, y además tenía un trabajo en un almacén. Después de la temporada de fin de año, Benny recibió la invitación de continuar en la empresa gracias a su conjunto de habilidades transferibles de resolución de problemas, habilidades operativas, gestión de datos, existencias, programación y facturación.

Benny fue un ejemplo perfecto de a lo que la campaña Tear the Paper Ceiling **[Rasga el techo de papel]** de Ad Council y Opportunity@Work llaman una ESTRELLA. Estas personas a menudo se enfrentan al "techo de papel", la barrera invisible para los trabajadores que no cuentan con una licenciatura.

Después de unirse a Old Navy a tiempo completo, Benny ascendió al puesto de gerente general de su tienda en 2003. En ese momento, la mayoría de las empresas de retail requerían que quienes ocuparan un puesto en el siguiente nivel, gerente de distrito, tuvieran una licenciatura. A pesar de este obstáculo, Benny fue ascendido a gerente de distrito en 2007.

El éxito de Benny se debe a su arduo trabajo y al valioso papel que desempeñaron sus mentores, y lo está retribuyendo a través de su apoyo a la próxima generación de trabajadores en This Way ONward.

“Cuando he tenido más éxito a medida que he avanzado en mi carrera ha sido porque tuve un mentor que me animó y me mantuvo en el camino correcto. Siento que tengo la responsabilidad de seguir retribuyendo a las siguientes generaciones”.

Video: [El viaje de Benny](#)

CONTRATACIÓN DE REFUGIADXS E INMIGRANTES

PROGRESO EN 2023 EN NUESTROS CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

En nuestros CD, nos esforzamos por llenar las vacantes de funciones esenciales con personas de orígenes muy diversos para apoyar a las comunidades en las que operamos, con un enfoque especial en apoyar a las reservas de talento locales de refugiados e inmigrantes. Como parte de esto, nos adaptamos al contexto y los requisitos específicos de cada CD, y los programas piloto se centran en nuestros CD de mayor volumen con las mayores demandas de contratación.

CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS E INMIGRANTES

En 2023, nuestros esfuerzos se centraron en estandarizar los procesos de contratación e inducción y en colaborar con las organizaciones locales para apoyar mejor nuestro enfoque de empleo de refugiados e inmigrantes. También nos enfocamos en brindar un mejor apoyo a los estudiantes de inglés [English language learners] (ELL, por sus siglas en inglés), incluida la realización de un ejercicio integral de traducción de documentos, vincular a los ELL con capacitadores y supervisores bilingües y asegurar que la orientación para nuevos empleados esté preparada para la facilitación bilingüe. Demostramos éxito en la implementación del soporte de traducción digital

en el piso del CD para ayudar a garantizar que los empleados tengan soporte durante sus turnos.

Lanzamos con éxito un programa híbrido para ELL en colaboración con EnGen y Dutchess Community College, con el objetivo de equipar a los ELL con habilidades que puedan aplicar en el lugar de trabajo, el hogar y en sus comunidades. El programa piloto, dirigido a nuestros CD de Fishkill y Groveport, inscribió a más de 150 personas, y el 59% de los participantes reportaron mejora en sus competencias. Estamos explorando activamente formas de llevar este recurso a más empleados el año que viene. Además, algunos supervisores que hablan inglés están utilizando los recursos del programa para aprender español, con lo que se fortalece la comunicación y la conexión con los miembros de su equipo.

Específicamente, en nuestros CD, los empleados refugiados e inmigrantes se han beneficiado significativamente al tener acceso a los programas de ELL en Gap Inc., lo que incluye la posibilidad de ayudar a sus hijos con sus tareas escolares y aumentar su autoconfianza en el trabajo.

Hasta ahora, nos hemos percatado de que los refugiados y los inmigrantes contratados en nuestros CD están muy comprometidos, lo cual se demuestra con una productividad sólida y bajas tasas de deserción.

APOYO INTEGRAL

Gap Inc. se dedica a abordar las barreras potenciales que nuestra fuerza laboral enfrenta para mantener el empleo y a invertir en organizaciones que brindan servicios de apoyo integral⁸¹ para ello. Por ejemplo, en 2023, lanzamos un programa piloto con WorkLife Partnership en nuestro CD de Fresno, California. El piloto ofreció a los empleados y a sus familias apoyo personal y confidencial para resolver problemas como el transporte y el acceso a la vivienda, o cómo manejar las cargas financieras. Hasta la fecha, 28 empleados participantes tuvieron acceso a una guía personalizada sobre recursos, incentivos y apoyo para la comunidad local que se adapta directamente a sus necesidades. También estamos viendo un efecto dominó en los familiares y los hijos de los empleados (en total casi 100 personas) que se han beneficiado de estos apoyos inmediatos. Estamos explorando formas de llevar este tipo de ayuda a más empleados de primera línea en 2024.

HISTORIA

APOYAR EL REASENTAMIENTO DE REFUGIADOS EN EE. UU.

En honor al Día Mundial del Refugiado en septiembre de 2023, el CEO de Gap Inc., Richard Dickson, asistió a la asamblea de Consejo de CEOs de Welcome.US, que se llevó a cabo en la Casa Blanca para discutir el reasentamiento de refugiados y los programas de patrocinio para ellos.

La asamblea reunió a los CEOs de algunas de las empresas más grandes del país con funcionarios de la Casa Blanca, quienes en conjunto exploraron formas de colaborar con el fin de forjar caminos escalables para las personas que buscan seguridad en EE. UU. Los asistentes analizaron maneras en las que el sector privado puede ayudar a liberar otros recursos y soluciones, incluyendo el abordaje de necesidades inmediatas en casos de reasentamiento, como conectar a los recién llegados con oportunidades de empleo, en colaboración con Tent Partnership for Refugees.

Para encontrar más información consulta:

> [Compromiso e involucramiento de los empleados](#)

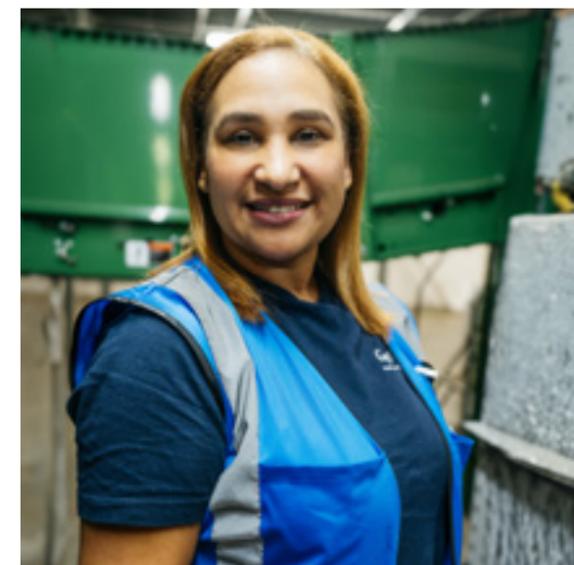
> [Compromiso e involucramiento político](#)



TENT



Welcome.US



HISTORIA

ENCONTRAR LA ESTABILIDAD CON GAP INC.

“Al llegar aquí desde mi país, pensé que el cambio de idioma sería más frustrante; sin embargo, cuando llegué, encontré una gran familia. Mi equipo es un gran apoyo y me han enseñado muchas cosas que no sabía. Sin importar la religión o el origen étnico, todos recibimos apoyo aquí, en Gap. Este es como mi segundo hogar”.

Fiol Jiménez, Encargada de mercancía en el CD de Fishkill

Se contrató a

345

refugiados e inmigrantes en nuestros CD en 2023

81 Servicios de soporte integral

EQUIDAD Y PERTENENCIA

La inclusión ha sido parte integral de nuestro enfoque comercial desde que abrimos en 1969. Nuestro equipo especializado en equidad y pertenencia nos ayuda a mantenernos enfocados en nuestras metas, integrando la pertenencia en cada aspecto de nuestro negocio. Creemos que cuando la inclusión se convierte en un imperativo, se cierran las brechas entre nosotros y se abre un mundo de posibilidades.

METAS PARA 2025

DUPLICAR LA representación de empleados negrxs y latinxs en todos los niveles en nuestras oficinas corporativas de Estados Unidos, respecto al punto de referencia de junio de 2020 (4% negrxs, 10% latinxs)

AUMENTAR en un 50% la representación de empleadxs negrxs en puestos de liderazgo en las tiendas en Estados Unidos, con respecto al punto de referencia de junio de 2020 (9%)

PROGRESO

El 7% de lxs empleadxs de los corporativos de Estados Unidos se identifican como negrxs (meta para 2025: 8%)

El 11% de lxs empleadxs de los corporativos de Estados Unidos se identifican como latinxs (meta para 2025: 20%)

El 8% de nuestrxs líderes de tiendas (definidos como gerentes generales) en Estados Unidos se identifican como negrxs (meta para 2025: 13%)

EMPRESA LÍDER EN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Gap Inc. se clasificó en el puesto número 2 en el Índice de diversidad e inclusión FTSE, lo que refleja nuestro progreso. Como sucede con cada logro en materia de inclusión, sea grande o pequeño, aceptamos este honor sabiendo que tenemos más trabajo por hacer para asegurarnos de que nuestros equipos, nuestrxs clientxs y nuestras comunidades se sientan vistxs y escuchadxs. Sin embargo, los momentos como este nos confirman que vamos en la dirección correcta.

DESAFÍO

El establecimiento de nuestros compromisos en 2020 marcó un momento crítico en nuestro viaje de Equidad y Pertenencia. Estas metas, que se fijaron durante un momento colectivo de conciencia y deseo de cambio, tenían la intención de ser una fuerza para el bien y romper los sistemas por siglos que han frenado a las comunidades de personas negras y morenas.

En todas las industrias, las encuestas revelan que 62 % de lxs trabajadores sienten que los programas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son ineficaces,⁸² mientras que el 46% dice que los programas les han fallado personalmente. Incluso las empresas relativamente diversas se enfrentan a desafíos al crear entornos de trabajo caracterizados por un liderazgo inclusivo y la rendición de cuentas entre lxs gerentes, la equidad y la justicia de oportunidades, la apertura y la ausencia de prejuicios y discriminación.

ESTRATEGIA

Para desarrollar un sentido de pertenencia más fuerte entre todxs nuestrxs empleadxs y comunidades, nuestra estrategia se basa en nuestros compromisos en tres áreas críticas:

1. Pertenencia de lxs empleadxs:

Crear una cultura de inclusión en la que todxs sientan que pertenecen y puedan alcanzar su potencial.

Transparencia: Aumentar la transparencia, acelerar el progreso y contribuir al aprendizaje de la industria.

Representación: Duplicar la representación de empleadxs negrxs y latinxs en nuestras oficinas centrales de Estados Unidos. Aumentar la representación de empleadxs negrxs en un 50% en puestos de liderazgo en tiendas de Estados Unidos para 2025.

Equidad salarial y de género: Realizar evaluaciones independientes para medir

las disparidades en la remuneración en función de la raza o etnia y el género.

2) Pertenencia de lxs clientxs: Ofrecer productos y experiencias que hagan que todxs lxs clientxs se sientan vistxs y bienvenidxs.

Crear para todxs, con todxs: Incluir a voces diversas y prácticas inclusivas a lo largo del flujo creativo de nuestras marcas.

Amplificar las voces negras: Amplificar las voces diversas en las áreas de creatividad y marketing.

Experiencias en línea y en tienda: Fomentar el sentido de pertenencia y alianza entre lxs empleadxs para brindar un servicio inclusivo y tiendas abiertas para todxs.

3. Pertenencia a la comunidad: Crear un entendimiento colectivo, responsabilidad compartida y amplificar el impacto positivo para las comunidades vulnerables o desatendidas.

Participación cívica: Invertir en iniciativas de educación y concientización para ayudar a lxs empleadxs y a lxs clientes a registrarse en el padrón electoral y ejercer su derecho al voto.

Acceso y flujo de talento: Alcanzar y retener una representación diversa en nuestros programas de flujos de talento y de nivel inicial, incluida la creación de nuevos flujos para aumentar la representación de las personas negras.

CONTINUACIÓN - EQUIDAD Y PERTENENCIA

IMPACTO

La inclusión es vital para cualquier negocio exitoso y próspero en la actualidad. El impacto de un lugar de trabajo inclusivo incluye una mejor colaboración, innovación, reclutamiento, satisfacción de lxs empleadxs, satisfacción de lx clientx, compromiso y retención de los empleadxs.⁸³ Estos elementos ayudan a los empleadxs a mantenerse motivadxs en el trabajo y ayudan a las empresas a alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo. La investigación demostró que la diversidad en el lugar de trabajo también está relacionada con una mayor rentabilidad para las empresas.⁸⁴

PROGRESO 2023

NUESTRA GENTE - EMPLEADXS

Desarrollo de capacidades inclusivas

En 2023, nos enfocamos en desarrollar capacidades compartidas en toda nuestra cohorte de liderazgo. La Serie de entrenamiento de liderazgo inclusivo, facilitada por nuestra socia desde hace mucho tiempo, Amber Cabral, fue nuestra nueva estrategia de capacitación destinada a empoderar a lxs líderes sénior a través de sesiones centradas en temas como la alianza en acción, la construcción de un sentido de pertenencia, la mitigación de prejuicios y la toma de decisiones inclusivas.

Además, creamos una capacitación sobre contratación inclusiva en colaboración con los equipos de adquisición de talento para mitigar activamente los sesgos y cualquier forma de discriminación en el proceso de contratación. Esta estableció procesos uniformes que evalúan y abarcan una amplia gama de cualidades y perspectivas que los candidatos aportan a nuestra organización.

⁸³ Business Leadership Today

⁸⁴ McKinsey & Company

Nos concentramos en hacer que lxs líderes sean igualmente responsables de impulsar la pertenencia en toda la organización. Aunque esto comenzó a un nivel superior, estamos integrando el enfoque en todas las funciones comerciales, acompañadas de la capacitación adecuada.

Ecosistema de equidad y pertenencia de lxs empleadxs

Fomentar una cultura inclusiva en la cual lxs empleadxs tengan un profundo sentido de pertenencia y comunidad ha sido nuestra prioridad desde la formación de nuestro primer **Grupo de Equidad y pertenencia [Equality & Belonging Group]** (EBG, por sus siglas en inglés) hace 15 años. Nuestro ecosistema de empleadxs, que ahora incluye tanto a nuestros EBG como al **Color Proud Council** (CPC, por sus siglas en inglés), tiene como objetivo ayudar a fomentar la unidad, la alianza y la colaboración entre nuestra vasta población de empleadxs.

Nuestras EBGs desempeñan un papel fundamental en el avance hacia nuestro compromiso de "Crear para todxs, con todxs". Seguimos invirtiendo en la evolución y el crecimiento de estos grupos para ampliar nuestra comunidad de aliadxs, cultivar experiencias significativas para lxs empleadxs y amplificar las voces diversas para que tengan una mayor influencia sobre nuestras prácticas y decisiones comerciales. Actualmente tenemos siete EBGs: **API@Gap Inc., BLACK@Gap Inc., HOLA@Gap Inc., PARENTS@Gap Inc., PRIDE@Gap Inc., VETERANS@Gap Inc. y WOMEN@Gap Inc.** Algunos ejemplos de la labor que nuestros EBG han realizado en 2023 incluyen:

- **API@Gap Inc.** se asoció con **HOLA@Gap Inc.** para llevar a cabo una campaña de donativos de empleadxs para destinar todas las ganancias al **Selvage Fund**, que apoyó a lxs afectadxs por los devastadores incendios en Maui.

- **HOLA@Gap Inc.** creó un programa de mentoría con empleadxs en nuestros CD para apoyar a lxs refugiadxs de habla hispana como parte de nuestro compromiso con **Tent Partnership for Refugees**.

- **PRIDE@Gap Inc.** trabajó para construir una cápsula de género neutro para **Old Navy** y celebró el regreso de las **Denim Divas** para una presentación virtual de drag en nuestras oficinas corporativas de San Francisco.

El CPC tiene como objetivo aumentar las ganancias incorporando estrategias de diversidad e inclusión que tengan un impacto tanto en los productos como en la experiencia de lx clientx. El CPC se enfoca en todas las áreas de la diversidad, que incluyen el género, la raza, la etnia, el tipo de cuerpo, la orientación sexual, la edad, la religión y las discapacidades, entre otras características.

Cumbre de líderes emergentes de la NRF Foundation

En apoyo de nuestro enfoque en el desarrollo interno y la movilidad del talento negro y latino, invitamos a practicantes de DEI y encargadxs de presentación visual de todas nuestras marcas a participar en la **Cumbre inaugural de Líderes Emergentes de la NRF Foundation**. El evento, dirigido a jóvenes profesionales de color, permitió a nuestros equipos escuchar y tener acceso a lxs principales líderes de la industria del retail para obtener conocimientos exclusivos, desarrollo profesional y apoyo para convertirse en líderes más fuertes en el futuro. Además, la inversión de la cumbre en personas de color que inician su carrera ayuda a que la comunidad de retailers avance en la construcción de una fuerza laboral más diversa e inclusiva.

MESES DE LA HERENCIA Y ACTIVACIONES CULTURALES

Los meses de la herencia y las activaciones culturales son iniciativas estratégicas que enfatizan el concepto del ser importante para otros y fomentan una cultura de pertenencia en el lugar de trabajo. Ofrecen una plataforma para la exploración cultural que involucra a lxs empleadxs y empodera a lxs líderes para exhibir comportamientos inclusivos y alianzas compartidas, lo que ayuda a impulsar el negocio. Nos enfocamos en estos meses centrados en la comunidad con la mayor oportunidad de impactar a lxs empleadxs y a lxs clientxs: **febrero** - Mes de la historia negra; **marzo** - Mes de la historia de la mujer; **mayo** - Mes de la herencia de los asiáticos y los isleños del Pacífico (API), por sus siglas en inglés; **junio** - Mes del orgullo, y **septiembre/octubre** - Mes de la herencia latinx.



Celebramos a nuestras comunidades a través de activaciones en los meses de la herencia de dos maneras:

Mes de la herencia latinx

Organizamos numerosos eventos durante el Mes de la herencia latinx, por ejemplo:

- Una transmisión de Honrando y celebrando las diversas identidades latinx en Gap Inc., en la que entablamos conversaciones sinceras sobre la diáspora latinx al tiempo que destacamos la rica diversidad cultural de la comunidad.
- **HOLA@Gap**, nuestro EBG de latinx, realizó una celebración virtual para lxs miembros en la que presentamos historias de lxs empleadxs.
- Nuestra segunda Tardeada anual, organizada por **Old Navy** durante una reunión especial de líderes de tienda de la marca en San Francisco. El evento sirvió como un homenaje a la comunidad latinx a través de la música, el arte y la comida.

Orgullo

Como una empresa de retail con sede en San Francisco que comenzó a defender los derechos LGBTQ+ décadas antes que la mayoría de las empresas, el Mes del orgullo es una época especial del año en Gap Inc. Organizamos una transmisión especial, "Inclusion Beyond the Flag", en la que profundizamos en el recorrido de inclusión de la empresa. Integrantes de equipos de toda nuestra empresa mostraron su apoyo al Pride en las redes sociales.

CONTINUACIÓN - EQUIDAD Y PERTENENCIA

NUESTRAS MARCAS - PERTENENCIA DEL CLIENTE

Old Navy

El primer surtido de Pride de Old Navy se lanzó en 2011, comenzando con algunas camisetas con gráficos. Desde entonces, las colecciones Pride de la marca se han expandido a múltiples categorías. Este año, el equipo de diseño de Old Navy reorientó su enfoque del Pride al formar el Pride Proud Team (PPT) de Old Navy. El PPT se creó con nominadxs que reflejan a la comunidad LGBTQ+. Ellxs trabajaron para desarrollar siete pilares clave que guiaron la colección Pride 2023 con una mentalidad de inclusión centrada en nuestra diversa base de clientes: historia, resiliencia, comunidad, evolución, franqueza, autoexpresión y humanidad. El resultado final desafió el *status quo* con diseños no binarios para todxs lxs clientes.

Gap

En 2023, Gap impulsó el impacto en los clientes a través de una serie de lanzamientos de productos



Mark Breitbard, presidente y CEO de Gap; Sharon Bowen, presidenta de la Bolsa de Valores de Nueva York; y Ouigi Theodore, fundador y director creativo de The Brooklyn Circus, celebrando la colaboración de Gap con The Brooklyn Circus

y activaciones de clientes. Ejemplo de ello fue la colaboración de productos de primavera con The Brooklyn Circus, una marca de ropa masculina que se inspira en los libros de historia.

La colección inspirada en los estudiantes incluía una gama de productos que presentaban lo mejor de ambas marcas (incluidas sudaderas y chaquetas inspiradas en logotipos). La campaña presenta una variedad de íconos culturales y artistas dentro de la comunidad de The Brooklyn Circus, incluyendo al difunto Stephen "tWitch" Boss, el ícono de la moda Bethann Hardison y la actriz Indya Moore.

A través de la colaboración, las marcas organizaron activaciones en las instalaciones de nuestro socio comunitario The Brotherhood Sister Sol (BroSis) e incluso tocó la campana de cierre de la Bolsa de Nueva York en honor al Mes de la Historia Negra.

Banana Republic

Para celebrar el Mes de la Historia de la Mujer, el equipo de campo de Banana Republic organizó un Panel de liderazgo de mujeres durante la reunión de gerentes generales. El panel estuvo compuesto por líderes que iniciaron sus carreras en las tiendas y debatieron sobre cómo han tejido su red en toda la marca para encontrar el puesto que mejor se adapta a sus fortalezas. Cada panelista compartió su trayectoria profesional y su entusiasmo por el camino a seguir.

Banana Republic también activó su serie Amplify Voices a través de las redes sociales para dar prominencia a influencers y personas que cambian la cultura con ocasión del Mes de la historia negra, el Mes de la historia de la mujer, el Mes de la comunidad API y el Mes del orgullo. Ellxs ayudaron a garantizar que las historias compartieran voces creativas y trotamundos célebres.

Athleta

En honor al Mes de la historia de la mujer y al

Día internacional de la mujer, Athleta lanzó The Power of She Collective, una comunidad de atletas influyentes como Simone Biles. Athleta donó \$175,000 a Women's Sports Foundation del fondo The Power of She, reforzando su compromiso de apoyar la igualdad de las mujeres en el deporte y otros ámbitos.

Athleta también organizó una sesión de inclusión dirigida por Amber Cabral durante Athleta Renew, una conferencia de desarrollo de equipos centrada en lxs empleadxs. Los equipos recibieron capacitación sobre cómo proporcionar retroalimentación, mantener la curiosidad e impulsar la rendición de cuentas.

NUESTRA VOZ - COMUNIDAD

Girls Club de Lower Eastside y ENVSNFest

Para apoyar a la comunidad latinx, Gap Inc. y la



Miembros del colectivo Power of She de Athleta: Monique Billings, Katie Zaferes, Heather O'Reilly y Natalie Coughlin



Escenario de la cumbre de mujeres de AFROTECH 2023 presentado por Gap Inc.

marca Gap continuaron nuestra asociación anual con el Club de chicas de Lower Eastside [Lower Eastside Girls Club] (LESGC, por sus siglas en inglés) con un donativo de \$60,000 dólares para impulsar la programación en sus instalaciones y la interacción con la juventud negra y latinx.

A través de esta asociación, Gap Inc. participó en el festival ENVSN 2023, un congreso para mujeres de color millennials y generación Z, con duración de dos días. Con el objetivo de encender el futuro de la cultura a través del desarrollo profesional y personal, Gap Inc. organizó una activación con un stand y un sprint de diseño interactivo que reunió a líderes de la marca y de las tiendas para conectarse e inspirar a la próxima generación de creativas BIPOC.

AfroTech

Gap Inc. envió delegados a AfroTech 2023, la plataforma líder en tecnología, inversión y

generación de riqueza para la comunidad negra. El evento aumentó el sentido de comunidad y pertenencia de lxs asistentes y apoyó su desarrollo profesional y su red de contactos. Gap Inc. también dirigió un laboratorio de aprendizaje que destacó a las mujeres líderes de la compañía y patrocinó dos eventos: la recepción de Acceso total y el escenario de la Cumbre de mujeres, que tuvieron una gran asistencia y crearon expectativa en varios canales de las redes sociales.

PERSONAS

En Gap Inc., nuestra prioridad son las personas. En un mercado de talento cada vez más competitivo, nuestro objetivo es seguir siendo el empleador de elección a través de nuestros esfuerzos de desarrollo y retención de talento. Estamos construyendo equidad en el lugar de trabajo y ofreciendo oportunidades de desarrollo justas, beneficios seguros y un ambiente que promueve la salud, la seguridad y el bienestar.

ASEGURAMOS LA EQUIDAD SALARIAL Y DE OPORTUNIDADES

Somos un empleador que ofrece equidad de oportunidades y reclutamos, contratamos, capacitamos y ascendemos a personas calificadas de todos los orígenes, independientemente de su estatus. También estamos comprometidos a crear un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación.

Equidad salarial: Gap Inc. paga a sus empleadxs la misma remuneración por el mismo trabajo, dólar por dólar en todo el mundo. En 2014, Gap Inc. fue la primera empresa de *Fortune* 500 en anunciar que daría la misma remuneración por el mismo trabajo y, desde entonces, hemos llevado a cabo revisiones internas de equidad salarial con una empresa externa líder.

Además, en 2023 el departamento legal de Gap Inc. logró la **"Certificación Mansfield Plus"**, una designación reservada para los departamentos legales que miden los resultados de sus procesos de inclusividad. La certificación confirma que Gap Inc. cumplió con la meta de al menos un 50% de representación de abogadxs de identidades históricamente subrepresentadas en varios puestos de liderazgo actuales.

Los datos de diversidad de nuestro Consejo de administración se encuentran en el [Anexo](#).

APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Nuestros programas de aprendizaje y desarrollo se

acercan a las personas en el punto de su trayectoria profesional en el que se encuentren. Estos incluyen:

Retail Academy: Un paquete integral de programas que combina sesiones en el aula, capacitación rotativa, simulaciones comerciales y sostenibilidad. Contribuye a la inducción y el desarrollo de los recién contratados con capacitación funcional y tecnológica en varios equipos.

Programa de gestión por rotación [Rotational Management Program] (RMP, por sus siglas en inglés): Apoya a los talentos emergentes diversos para que se conviertan en futurxs líderes de la empresa en distintas funciones de marca y producto, incluido un curso introductorio sobre ESG. También proporciona a Gap Inc. un flujo de talento diverso; en la cohorte de 2023, 54% de lxs participantes eran personas de color y un 82% eran mujeres.

Programa rotativo Gap Tech [Gap Tech Rotational Program] (GRP, por sus siglas en inglés): Un programa para talentos jóvenes con duración de 18 meses para desarrollar líderes ingenierxs *full-stack* que adopten el modelo DevSecOps para impulsar los procesos, el valor y la velocidad. Lxs participantes en la cohorte de 2023 fueron 81% personas de color y 40% mujeres.

Year Up: Una iniciativa para vincular a adultxs jóvenes con oportunidades profesionales y educación superior a través del desarrollo de habilidades y dándoles las herramientas, las experiencias y el apoyo necesarios para alcanzar su máximo potencial.

Programa "del campo al corporativo": Promueve oportunidades para que lxs empleadxs de las tiendas hagan la transición a puestos de nivel inicial en las oficinas corporativas.

Capacitación sobre inclusión y equidad: Apoya la implementación de hábitos y prácticas inclusivas. Ofrecemos capacitación obligatoria sobre equidad racial y sesgos inconscientes, inducción para empleadxs nuevxs y talleres para nuevos líderes, así como cursos de diseño inclusivo.

Capacitación sobre declaraciones de productos sostenibles: Nuestro equipo de sustentabilidad global desarrolló una capacitación virtual sobre declaraciones de productos en 2022, que más de 1,200 personas ya han tomado. A partir de 2023, nuestras sesiones de inducción para toda la empresa también incluyeron temas de sostenibilidad.

DESEMPEÑO Y SATISFACCIÓN DE LXS EMPLEADXS

Usamos nuestro sistema de Establecer objetivos. Hablar sobre el desempeño. Recompensar el éxito) [**Set Goals.Talk Performance. Reward Success**] (GPS, por sus siglas en inglés) para ayudar a garantizar que todxs lxs empleadxs reciban retroalimentación cada trimestre, incluida una revisión de desempeño de fin de año. El ciclo de GPS comienza con el establecimiento de metas, continúa con conversaciones sobre el desempeño y termina con una evaluación para determinar las recompensas anuales para cada empleadx. Nuestro plan de bonos permite a lxs gerentes considerar los logros individuales, incluido el logro de nuestras metas



de ESG, al determinar las asignaciones finales de bonos.

Usamos las encuestas Pulse para comprender el ánimo de lxs empleadxs, en las que nos comunicamos con los empleados de las oficinas corporativas y de alta gerencia cada vez, con el objetivo de que todxs los empleadxs a nivel mundial participen una vez al año.

BENEFICIOS E INTEGRACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LA LABORAL

Nuestros incentivos financieros y beneficios de salud, bienestar y licencia ayudan a lxs empleadxs a aprovechar al máximo su vida profesional y personal. Nuestro objetivo es modernizar nuestra estrategia de beneficios, ofreciendo los que sean relevantes para atraer y retener talento de la mejor manera. También buscamos eliminar las barreras no intencionales y ser inclusivos con todxs nuestrxs empleadxs, ya sea que trabajen tiempo completo o medio tiempo.

BIENESTAR FINANCIERO

Plan de jubilación 401(k) GapShare: Ayudamos a lxs empleadxs a desarrollar seguridad financiera igualando las aportaciones que realicen hasta 4%

El 72%

de lxs empleadxs que participaron en nuestra encuesta en 2023 demostraron su satisfacción al responder "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" a la afirmación "Tengo la intención de permanecer en esta empresa durante al menos los próximos 12 meses".

del salario base, con devengamiento inmediato del 100% si trabajan a tiempo completo o si cumplen con las horas de servicio mínimas. En el caso de quienes trabajan medio tiempo o que cumplen con las horas de servicio, ofrecemos la opción de contribuir el primer día del empleo.

Plan de compra de acciones para empleados [Employee Stock Purchase Plan] (ESPP, por sus siglas en inglés): Permitimos a todxs lxs empleadxs de Estados Unidos y Canadá comprar acciones de Gap Inc. con 15 % de descuento cada trimestre.

CONTINUACIÓN: PERSONAS

Programa de descuentos en mercancía para empleadxs: Ofrecemos a lxs empleadxs que reúnan los requisitos hasta 50% de descuento sobre precio normal en mercancía de nuestras tiendas.

Educación: ofrecemos reembolsos de colegiaturas y opciones de educación superior gratuitas a lxs empleadxs de tiempo completo y proporcionamos recursos de refinanciamiento de préstamos para estudiantes a todos lxs empleadxs. Todxs lxs empleadxs tienen acceso a cursos y programas de grado con descuento.

Beneficios de transporte al trabajo: con estos beneficios administrados por WageWorks, nuestrxs empleadxs pueden ahorrar dinero en los costos de transporte elegibles a través de deducciones de nómina automáticas antes de impuestos.

Plataforma de consultoría financiera digital de Ayco: permite a lxs empleadxs de tiempo completo y medio tiempo evaluar su salud financiera y tomar el control total de sus finanzas.

Protección contra riesgos financieros: ofrecemos a todxs lxs empleadxs de tiempo completo un seguro de vida y por incapacidad pagado por la empresa. Lxs empleadxs de medio tiempo y de temporada pueden acceder a un seguro de vida gratuito y comprar líneas de cobertura de protección adicionales a través de Avibra.

Plan de servicios legales: nuestrxs empleados de tiempo completo pueden pagar una cuota nominal por cheque de pago para recibir acceso ilimitado a una red de abogados para obtener asesoramiento legal. Algunxs empleadxs de medio tiempo tienen acceso a servicios de apoyo legal a través de Avibra.

SALUD Y BIENESTAR

⁸⁵ Seis semanas con remuneración al 100% y seis semanas con remuneración al 50%.

Ofrecemos a lxs empleadxs de tiempo completo una cobertura médica, dental y de la vista integral. Lxs empleadxs de medio tiempo tienen acceso a Stride Health, que brinda asesoría sobre cómo asegurar la cobertura a través de intercambios de atención médica. También brindamos acceso a sesiones gratuitas de terapia de salud mental, junto con otros recursos, a través de nuestro programa Lyra de salud mental y asistencia para empleadxs [Employee Assistance Program] (EAP, por sus siglas en inglés) para todos los empleados de EE. UU.

Ofrecemos una plataforma de educación sobre fertilidad/planificación familiar a todxs lxs empleadxs a través de FertilityIQ. Quienes participan en nuestro plan médico también tienen acceso a tratamientos médicos avanzados de fertilidad.

Old Navy lanzó recientemente una asociación de un año con [Thrive Global](#), una empresa de tecnología de cambio de comportamiento que tiene como objetivo ayudar a las personas a desarrollar un mayor bienestar y resiliencia mental.

PERMISO Y TRABAJO FLEXIBLE

Tiempo libre remunerado [Paid time off] (PTO, por sus siglas en inglés): proporcionamos PTO, incluidos días por enfermedad, que aumentan con los ascensos y la antigüedad, hasta los 30 días para empleadxs de tiempo completo. Lxs empleadxs de nivel de dirección y superior reciben un "PTO según sea necesario".

Permiso parental: lxs empleadxs estadounidenses tienen 12 semanas de permiso parental remunerado.⁸⁵ Este beneficio está disponible para lxs empleadxs de tiempo completo una vez cumplidos seis meses de servicio y para lxs empleadxs de medio tiempo que hayan trabajado al menos 24 horas a la semana durante los seis meses anteriores al permiso parental.

Esto se suma al permiso de incapacidad por embarazo.

Asistencia para la adopción y apoyo para la gestación subrogada: Gap Inc. ofrece el Plan de reembolso por asistencia para adopción y gestación subrogada para empleadxs de tiempo completo, el cual brinda apoyo financiero para los costos asociados con adopciones públicas, privadas o internacionales de menores de 18 años, o si se forma una familia a través de una gestación subrogada.

Entrada/salida paulatina: lxs empleadxs elegibles pueden reducir temporalmente sus horas de trabajo antes, durante o después de su ausencia por motivos familiares o parentales.

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

Horarios y salarios: ofrecemos salarios competitivos que reflejan el costo de la mano de obra en cada mercado local y cumplimos con todas las leyes de transparencia salarial, que requieren la publicación o divulgación de los rangos de pago y beneficios a los empleados. Evaluamos y ajustamos activamente los rangos de pago cada año para asegurar la competitividad; de igual manera, establecimos un modelo para revisar la equidad salarial internamente, por lo que validamos nuestros resultados con un consultor externo de manera periódica. Hemos tomado medidas para mejorar las prácticas para programar turnos de trabajo, lo que incluye eliminar las guardias y notificar a los empleados

sobre sus horarios con al menos de 10 a 14 días de anticipación.

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

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Operamos de acuerdo con las [normas de la OSHA](#) a nivel nacional y estatal, y estamos comprometidos a implementar controles de ingeniería sólidos, así como a prevenir y abordar de inmediato las lesiones bajo un enfoque integrado:

Identificación, prevención y concientización de peligros: incluimos criterios de seguridad en el diseño y la distribución de nuestras tiendas y almacenes, así como en los contratos, según sea necesario, para limitar los riesgos y responsabilidades asociados con los servicios y proyectos de proveedores y contratistas. Capacitamos a los empleados en prácticas laborales seguras a través de programas de capacitación en el trabajo que están alineados con los estándares de la industria y de OHS.

Evaluaciones y auditorías: los equipos internos de seguridad y quejas de Gap Inc. analizan los riesgos y colaboran con los líderes operativos para ajustar las prácticas comerciales de acuerdo con las tendencias de incidentes emergentes. Nuestro departamento independiente de Auditoría interna lleva a cabo revisiones de los CD y las tiendas a nivel mundial para evaluar el cumplimiento de los procedimientos y solicitar comentarios de los socios comerciales. También utilizamos empresas de terceros para realizar auditorías operativas y encuestas en nuestros CD, oficinas corporativas y centros de datos.

Respuesta y supervisión de incidentes: los líderes y los asociados son responsables de seguir nuestros procesos de investigación y declaración después de un incidente. Toda la información declarada se analiza de manera centralizada

para evaluar los riesgos y desarrollar medidas preventivas. Se proporciona una actualización trimestral del equipo de Auditoría de cumplimiento de la tienda al comité de auditoría y finanzas de la Junta directiva.



COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LXS EMPLEADXS Y DONACIONES CORPORATIVAS

A través del compromiso e involucramiento de lxs empleadxs, la igualación de donaciones, el voluntariado, las donaciones en especie y sociedades estratégicos significativos, aprovechamos nuestras fortalezas para crear un impacto para nuestro personal, nuestras comunidades y nuestros socios.

COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LXS EMPLEADXS

Con múltiples oportunidades para involucrarse, aprender y conectarse con sus comunidades locales, lxs empleadxs contribuyen a causas sociales y ambientales importantes tanto para ellxs como para nuestra empresa. A través de las actividades dirigidas por la empresa, la marca y lxs empleadxs, nuestro objetivo es llevar un cambio positivo a las comunidades de todo el mundo.

ESTRATEGIA

Fomentamos el compromiso e involucramiento de lxs empleadxs a través de varias iniciativas:

Programa Community Leader: desde las iniciativas de toda la empresa hasta la colaboración con organizaciones locales, lxs líderes comunitarios unen sus equipos y aprovechan los talentos y habilidades de lxs empleadxs para maximizar el compromiso e involucramiento y el impacto.

Voluntariado Take Five: lxs empleadxs exentxs pueden dedicar su tiempo a las causas que quieran, cuando lo deseen, ofreciéndose como voluntarios durante cinco horas "de trabajo" al

mes.

Subvenciones para equipos de campo (Field Team Grant): por cada 25 horas que una tienda o un equipo del CD ofrezcan como voluntarios para apoyar a una organización elegible, pueden solicitar una subvención de \$250 para apoyar a la organización.

Dinero por tiempo (Money for Time): por cada 15 horas que unx empleadx se ofrece como voluntarix en una organización sin fines de lucro elegible en un año calendario, hacemos una donación de \$150 a la organización.

IMPACTO

Estas iniciativas permiten a nuestrxs empleadxs conectarse con las comunidades y apoyar las causas que les importan, lo cual amplifica el impacto positivo, crea un sentido de propósito compartido y mejora el bienestar de lxs empleadxs.⁸⁶

Lxs empleadxs que participan activamente en las iniciativas de nuestra comunidad tienden a permanecer más tiempo en Gap Inc., con una rotación promedio del 33% en comparación con el 126% de lxs no voluntarixs.⁸⁷ No solo eso, sino que también tienen una trayectoria profesional más fructífera que incluye una mayor tasa

de ascensos, tanto en la tienda como en lxs empleadxs voluntarixs de la sede.

PROGRESO 2023

Caminata por el agua (Walk for Water): anualmente, para el Día Mundial del Agua en marzo, nuestrxs empleadxs participan en una caminata de 1.2 millas para crear conciencia sobre los desafíos de accesibilidad al agua para las mujeres. En 2023, alrededor de 11,500 empleados participaron en 11 países, un aumento del 45% desde 2022. Una vez más, cumplimos con nuestra donación máxima y generamos una subvención de \$12,000 para WaterAid.

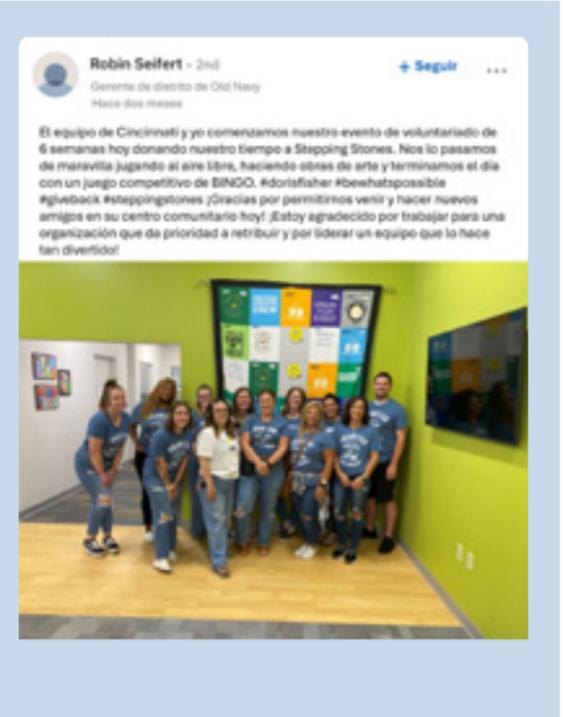
Día de la Tierra: este Día de la Tierra, alentamos a todxs lxs empleadxs a vivir de manera más sostenible con seminarios web educativos y sesiones prácticas. Gap Inc. se asoció con thredUP® como parte de las iniciativas del Mes de empresas B Corp de Athleta para enseñar a lxs empleadxs las maneras en que nuestra empresa puede utilizarse para el bien.

Día Mundial de los Refugiados: nos asociamos con Welcome.US para ofrecer a lxs empleadxs oportunidades de donación y de voluntariado para ayudar a lxs solicitantes de asilo afganos a llenar sus solicitudes de nueva libertad condicional para extender su estadía en EE. UU.

Rally de voluntariado y Día de servicio de Doris Fisher: cada año, honramos a nuestra cofundadora, Doris Fisher, a través del Rally de voluntarixs. Con la generación de más de \$36,000 en subvenciones, el Rally de este año también tuvo a más de 13,000 empleadxs en ocho países como voluntarixs durante 44,000 horas en sus comunidades.

Gap Inc. Gives: bajo nuestra tradición anual de retribuir a nuestras comunidades durante la temporada navideña, los equipos se asocian con una organización local para entregar regalos o artículos esenciales a aquellas personas que de otro modo no podrían recibirlos. Además, por cada 10 horas que un equipo de empleadxs se ofrece como voluntarix de Gap Inc. Gives, donamos \$100 a la organización comunitaria designada. En 2023, Gap Inc. Gives apoyó a 200 familias y contribuyó con más de \$184,000 en subvenciones.

Día del reconocimiento al community leader: se alentó a nuestros community leaders a seleccionar entre tres organizaciones sin fines de lucro alineadas con nuestros pilares de sostenibilidad, a las cuales Gap Inc. donará \$25. Este año, las donaciones fueron de un total de \$12,600 en las tres organizaciones benéficas.



HISTORIA

DONAR TIEMPO Y CREAR UN IMPACTO POSITIVO

Como gerente de distrito en Old Navy, Robin Seifert reunió a su equipo durante el Rally de voluntariado para apoyar a una organización local, Stepping Stones, que ofrece servicios de cuidados diurnos para personas con discapacidades en el área.

"Estoy agradecida de trabajar para una organización que prioriza la retribución y de liderar un equipo que lo hace tan ameno".

Robin Seifert, gerente de distrito de Old Navy

CONTINUACIÓN: COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LXS EMPLEADXS Y DONACIONES CORPORATIVAS

DONACIONES CORPORATIVAS

La lucha contra los problemas sociales a gran escala depende de la colaboración con el sector público y privado. Es a través de esta combinación de recursos e inversión en iniciativas que podemos crear un cambio significativo.

ESTRATEGIA

Nuestras donaciones corporativas se basan en alianzas estratégicas, el compromiso de lxs empleadxs y donaciones en especie:

Las alianzas estratégicas promueven cambios a nivel de sistema en los pilares de sostenibilidad de Gap Inc.: empoderar a las mujeres, crear oportunidades y enriquecer las comunidades.

El compromiso e involucramiento de lxs empleadxs amplifica nuestro impacto a través de donaciones equivalentes, inversiones y asociaciones, y nuestro programa de compromiso de lxs empleadxs representa la mayor cantidad de donaciones de nuestras iniciativas y el mayor impacto en nuestras comunidades locales.

Las donaciones en especie apoyan nuestros objetivos de circularidad y maximizan el valor de nuestros productos. Donamos el exceso de inventario donde surge la necesidad a nivel mundial.

También ofrecemos varios métodos de donación estándar:

Igualación de donaciones: igualamos las donaciones dólar por dólar, hasta \$1000

para empleadxs de medio tiempo y \$15,000 para empleadxs de tiempo completo.

Subvenciones para servicios de la junta: contribuimos con fondos a organizaciones sin fines de lucro elegibles en las cuales nuestrxs empleadxs líderes fungen como miembros de la junta, hasta los siguientes límites, que van desde \$1000 para lxs directores regionales hasta \$10,000 para lxs vicepresidentes sénior y puestos superiores.

RESPUESTA ANTE DESASTRES Y SELVAGE FUND

A través del Salvage Fund, nuestro fondo de ayuda en casos de desastre creado para apoyar a los empleados de Gap Inc. en momentos de necesidad, distribuimos \$61,500 a empleados en 2023 para ayudar en los incendios forestales de Maui, así como en los huracanes Fiona e Idalia.

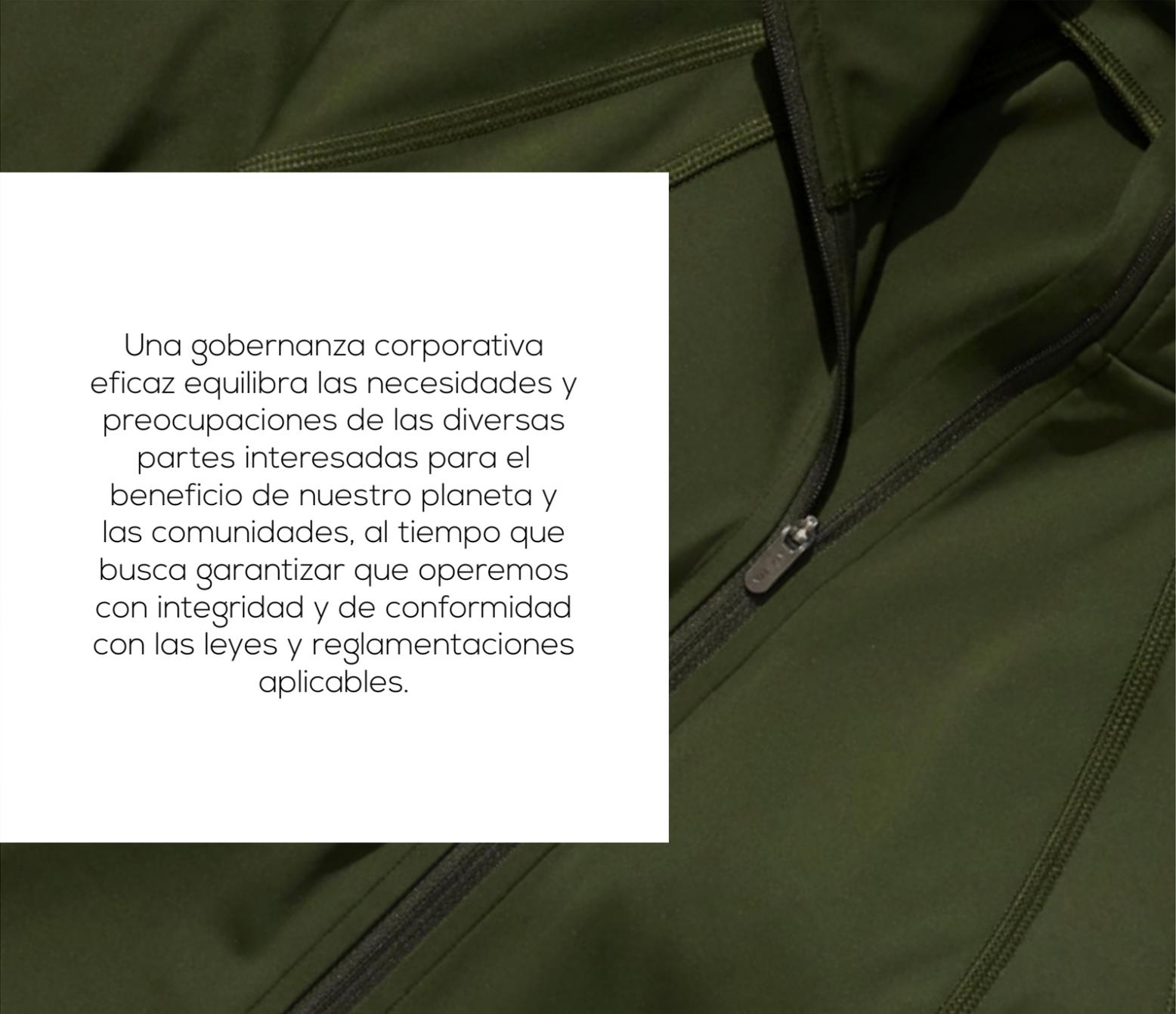
Métrica	AF 2023 ⁸⁸
% de empleadxs que hicieron voluntariado	45%
número de horas de voluntariado	258,000
Unidades de donación en especie	1,700,000
Valor de la donación en especie	\$22,000,000
Valor de la donación en efectivo de Gap Inc.	\$3,200,000
Valor total de donación de la Fundación GAP	\$880,000



⁸⁸ Los datos de años anteriores sobre el compromiso de lxs empleadxs se calcularon por año calendario. Desde 2023 en adelante, usamos datos del año fiscal.



GOBERNANZA



Una gobernanza corporativa eficaz equilibra las necesidades y preocupaciones de las diversas partes interesadas para el beneficio de nuestro planeta y las comunidades, al tiempo que busca garantizar que operemos con integridad y de conformidad con las leyes y reglamentaciones aplicables.

NUESTROS TEMAS MATERIALES:

Transparencia y responsabilidad | Integridad comercial | Gestión del volumen de producción | Marketing responsable y compromiso e involucramiento del consumidor | Privacidad de datos y ciberseguridad

SUPERVISIÓN DE ESG

Nos hacemos responsables de los problemas ambientales y sociales en nuestras operaciones comerciales con una sólida estructura de gobierno. Nuestras acciones son supervisadas por la Junta directiva, los comités de la Junta directiva, el director de asuntos jurídicos y cumplimiento normativo, el director financiero, el director de cadena de suministro y transformación, el director de personal y otros líderes sénior de la empresa.

DESAFÍO E IMPACTO

Nuestro alcance operativo ofrece oportunidades para un impacto a escala. Para ser representantes ambientales y sociales, debemos monitorear cuidadosamente todas las actividades de la empresa. Una gobernanza eficaz ayuda a respaldar nuestros proyectos de sostenibilidad en todo el negocio, crea valor a largo plazo para todas nuestras partes interesadas y permite que nuestro negocio prospere para las generaciones venideras.

ESTRATEGIA

Tenemos un enfoque de gestión claro para todas nuestras actividades ambientales y sociales.

Integración comercial: el equipo de sostenibilidad global es parte del departamento de cadena de suministro y transformación de Gap Inc. Este equipo trabaja para maximizar la colaboración entre departamentos a fin de satisfacer las demandas actuales y futuras de los consumidores y de la industria. Por ejemplo, integramos nuestros objetivos de sostenibilidad en las funciones comerciales que impulsan los ingresos al involucrar a los equipos de producto y marketing de nuestras marcas. Juntos, los

equipos pueden supervisar de manera más efectiva la conversión de fibra a fuentes más sostenibles, permitir la implementación de P.A.C.E./RISE en las fábricas y validar las declaraciones de los productos de sostenibilidad. Los equipos de informes de sostenibilidad global y ESG colaboran con frecuencia con los líderes de las funciones de Equidad y Pertenencia, Recursos Humanos, estrategia de la cadena de suministro, asuntos gubernamentales, aspectos jurídicos y la Fundación GAP. Para la integración a largo plazo, consideramos los riesgos y oportunidades financieros relacionados con nuestras iniciativas ambientales y sociales como parte del **proceso de planeación y gestión de riesgos** de la empresa.

Estructura de supervisión: cada uno de los tres comités de la Junta (gobernanza y sostenibilidad; compensación y gestión; y auditoría y finanzas) supervisa temas relevantes de ESG. El director de cadena de suministro y transformación, el director de asuntos jurídicos y cumplimiento normativo, y otros líderes sénior brindan actualizaciones periódicas sobre temas y desarrollos de ESG a la junta y a sus comités.

Objetivos y medición del progreso: hemos establecido metas ambiciosas y objetivos intermedios en relación con los problemas ambientales y sociales hasta el año 2050.

Nuestro equipo de informes de ESG hace un seguimiento de los indicadores clave de rendimiento de Gap Inc. y de las marcas para confirmar que el trabajo va por buen camino; asimismo, proporciona actualizaciones de las funciones comerciales cada trimestre o año. Nuestros informes son transparentes, en consonancia con la Red de Objetivos Basados en la Ciencia [[Science Based Targets Network](#)] (SBTN, por sus siglas en inglés), [la Iniciativa de Informes Globales](#) [[Global Reporting Initiative](#)] (GRI, por sus siglas en inglés), [el Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad](#) [[Sustainability Accounting Standards Board](#)] (SASB, por sus siglas en inglés), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, [los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) [[Sustainable Development Goals](#)] (ODS, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas, el Acuerdo de París sobre el cambio climático y el [Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima](#) (TCFD).

Alianzas: apoyamos soluciones más sustentables para toda la industria y una mayor igualdad mediante alianzas con organizaciones locales y globales. Las alianzas son clave para escalar el impacto colectivo en todo nuestro negocio, industria y otros ámbitos.

ESTRUCTURA DE SUPERVISIÓN

Actualmente, nuestra junta directiva tiene 11 miembros y ha determinado que 10 son independientes según las reglas de la Bolsa de Valores de Nueva York. Requerimos una independencia de los miembros del 100% en nuestros tres comités permanentes. La Junta recibe informes regulares de los comités de la junta sobre sus áreas de responsabilidad de supervisión de ESG y supervisa los riesgos y oportunidades relacionados con ESG.

COMITÉ DE GOBERNANZA Y SOSTENIBILIDAD

Áreas de supervisión
Programas, políticas y prácticas de sostenibilidad
Filantropía y donaciones comunitarias
Composición, estructura y evaluación de la Junta
Asuntos de gobernanza corporativa
Actividades relacionadas con la política

COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y DESARROLLO DE LA GESTIÓN

Áreas de supervisión
Compromiso e involucramiento, retención y reclutamiento de empleados
Desarrollo de talento, incluidas las oportunidades de contratación
Diversidad, equidad e inclusión, y equidad salarial
Compensación, lugar de trabajo y prácticas laborales
Planificación continua

COMITÉ DE AUDITORÍA Y FINANZAS⁸⁹

Áreas de supervisión
Asuntos financieros, informes y auditorías
Cumplimiento legal y reglamentario
Cumplimiento corporativo
Gestión de riesgos empresariales
Controles y procedimientos internos
Privacidad de los datos y ciberseguridad



DIRECTOR DE CADENA DE SUMINISTRO Y TRANSFORMACIÓN DIRECTOR DE PERSONAL DIRECTOR DE ASUNTOS JURÍDICOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO OTROS LÍDERES SÉNIOR

Todos rinden cuentas de forma periódica a la Junta y sus comités sobre temas y avances en materia de ESG.



FUNCIONES DE ESG

Los equipos de toda la empresa, incluidos los de sostenibilidad global, Equidad y Pertenencia, productos, marketing, Recursos Humanos, estrategia de la cadena de suministro, asuntos gubernamentales, asuntos legales y Fundación GAP, se involucran en los temas relacionados con ESG.

⁸⁹ El director legal y de cumplimiento informa periódicamente al comité de auditoría y finanzas de la Junta directiva de Gap Inc. sobre la eficacia del programa de cumplimiento corporativo de la empresa.

GESTIÓN DE RIESGOS

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

DESAFÍO E IMPACTO

Los riesgos no mitigados pueden representar una amenaza financiera y legal para la reputación de la empresa.

Con una gestión de riesgos eficaz, podemos minimizar los impactos negativos, al tiempo que optimizamos las oportunidades potenciales positivas, lo que ayuda a garantizar nuestra resiliencia y capacidad para satisfacer las expectativas de las partes interesadas.

ESTRATEGIA

Nivel empresarial: el comité de riesgos, que actualmente comprende el equipo de liderazgo sénior en su totalidad, supervisa una evaluación anual de la Gestión de Riesgos Empresariales [Enterprise Risk Management] (ERM, por sus siglas en inglés), facilitada por nuestro equipo de auditoría interna. Los resultados de la evaluación de ERM se presentan a la junta para facilitar el debate de las áreas de alto riesgo y sentar las bases para el plan anual de auditoría interna, el monitoreo continuo de la administración y los esfuerzos de mitigación de riesgos, y la supervisión continua a nivel de la Junta. El comité de riesgos se reúne cada trimestre durante el año para revisar los planes de mitigación y el progreso de ERM, así como los riesgos seleccionados, las dependencias de terceros y los eventos de riesgo

críticos. La empresa también tiene un comité directivo de riesgos, que actualmente incluye un subconjunto del equipo de liderazgo sénior, que se reúne cada mes y establece las agendas para las reuniones del comité de riesgos. Cada trimestre, nuestro director ejecutivo de auditoría actualiza al comité de auditoría y finanzas sobre el plan de auditoría interna y cualquier cambio en el riesgo corporativo de la empresa.

Los riesgos relacionados con el clima y la sostenibilidad se consideran parte del proceso de evaluación de ERM. Nuestra Junta directiva y los líderes sénior de la empresa monitorean los riesgos y oportunidades relacionados con el clima y la sostenibilidad.

A nivel de activos físicos: nuestro equipo de Continuidad Comercial [Business Continuity] (BC, por sus siglas en inglés) analiza, prioriza y ayuda a mitigar los riesgos físicos resultantes del clima extremo, los peligros naturales y otros eventos externos para proteger los sitios operados por la empresa. El equipo de BC utiliza modelos predictivos y reales de agencias nacionales e internacionales, como U.S. National Oceanic and Atmospheric Administration, para dar seguimiento a los impactos reales y potenciales. El equipo utiliza esta información para determinar el evento y el riesgo para la empresa, así como el riesgo residual restante una vez desarrollados los planes de preparación.

En 2022, finalizamos nuestro primer análisis de escenarios climáticos para comprender el impacto financiero de los riesgos y oportunidades relacionados con el clima en cuatro escenarios de calentamiento global diferentes (obten más información en nuestra [respuesta de CPD sobre el cambio climático](#)). En 2023, sentamos las bases para un segundo análisis de escenario climático en 2024 para comprender mejor el impacto de los riesgos físicos agudos y crónicos relacionados con el cambio climático.

También usamos la herramienta WWF Water Risk Filter para evaluar nuestro abastecimiento en regiones con estrés hídrico, y hemos enfocado nuestros objetivos en materia de agua con base en el contexto en esas regiones. En 2023, trazamos los sitios operados por la empresa hasta su fuente de agua para identificar áreas para proyectos locales.

Más información:

- > [Prácticas comerciales responsables](#)
- > [Acción climática](#)
- > [Administración del agua: reducir y reponer](#)

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS EMPRESARIALES

COMITÉ DE AUDITORÍA Y FINANZAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Supervisa la gestión de riesgos empresariales.



EJECUTIVOS SÉNIOR Y VICEPRESIDENTES

Aportan su opinión sobre los riesgos y las medidas de mitigación a través de un cuestionario en línea o una entrevista.



COMITÉ DE RIESGOS

Revisa los resultados, identifica los riesgos clave y los prioriza en los cuadrantes adecuados en función de la exposición al riesgo y el nivel de desarrollo de las medidas de mitigación.



JUNTA DIRECTIVA, DIRECTOR EJECUTIVO Y EQUIPO DE LIDERAZGO SÉNIOR

Utilizan los resultados de la evaluación de ERM para monitorear y mitigar los riesgos, actualizar las políticas y desarrollar planes de continuidad comercial cuando sea necesario.



EVALUACIÓN DE ERM

Comunica el plan anual de auditoría interna y la supervisión continua de la junta.

COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO POLÍTICO Y DE GRUPOS DE INTERÉS

El compromiso e involucramiento de los grupos de interés y las alianzas con organizaciones expertas son fundamentales para conformar nuestra estrategia de ESG y evaluaciones de materialidad, y para ayudar a maximizar el impacto positivo de nuestros programas.

ESTRATEGIA

Colaboramos regularmente con numerosas partes interesadas para comprender los problemas que les afectan a ellas, a nuestra industria y a la sociedad. La frecuencia con la que interactuamos con las partes interesadas se basa en su conexión con nuestro negocio, nuestra capacidad para tener un impacto en ellas y la importancia del problema que se está tratando. Este diálogo nos ayuda a mejorar nuestras estrategias, establecer metas, enfocar la acción y escalar las soluciones del sector.

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

- Convocar a los socios de la industria y grupos de interés para conversar sobre cuestiones sistémicas que requieren colaboración.
- Instituir consultas formales e informales con organizaciones de expertos sobre cuestiones materiales.
- Contribuir a las cuestiones de política relacionadas con ESG con nuestra voz mediante el compromiso e involucramiento con los gobiernos.

Nuestros compromisos con las partes interesadas incluyen, entre otros:

Derechos humanos de la cadena de suministro: nos dedicamos a defender los derechos de los trabajadores de la cadena de suministro y seguimos los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Participamos activamente en debates continuos con organizaciones internacionales de trabajo y derechos humanos, y esperamos que nuestros socios comerciales, incluidos los proveedores, compartan nuestros valores. Nuestro equipo de **sostenibilidad de proveedores** recopila perspectivas en 25 países para comprender las prácticas de empleo y las condiciones de trabajo en las fábricas. Valoramos a nuestros proveedores de Nivel 1 a través de evaluaciones, capacitación y encuestas, con la opinión de los trabajadores y sus representantes. Para permitir una comprensión clara de nuestra Política de Derechos Humanos y las prácticas relevantes, proporcionamos información específica **en 24 idiomas locales**. Además, nuestro departamento de abastecimiento utiliza una tarjeta de puntuación de proveedores integrada para medir el desempeño de los proveedores, incluidos los aspectos sociales, laborales y ambientales.

Comunicaciones con los trabajadores: habitualmente involucramos a los trabajadores de la cadena de suministro de Nivel 1 a través

de entrevistas con los representantes de los trabajadores con respecto a los **problemas de derechos humanos** y desarrollar o mejorar nuestros **programas de empoderamiento para mujeres**.

ONG y sindicatos: nuestros equipos de sostenibilidad de proveedores y derechos humanos y trabajo involucran regularmente a las ONG y sindicatos en los países de donde obtenemos suministro, en particular cuando se identifican problemas laborales relacionados con las fábricas. Los compromisos con grupos globales nos ayudan a mejorar aún más nuestros esfuerzos en materia de derechos humanos y laborales.

Iniciativas de la industria: participamos en iniciativas como el Comité de Responsabilidad Social de la Asociación Estadounidense de la Ropa y el Calzado [**American Apparel & Footwear Association**] (AAFA, por sus siglas en inglés) y el Comité ESG de la Asociación de Líderes de la Industria del Retail [**Retail Industry Leaders Association**] (RILA, por sus siglas en inglés), que reúnen a las marcas para escalar y ampliar los esfuerzos colectivos relacionados con los derechos humanos y los impactos ambientales.

Perspectivas del consumidor: al menos una vez al año, llevamos a cabo una encuesta cuantitativa en línea de 10 minutos con compradores de la

comunidad de expertos de Gap Inc. Preguntamos cómo las prácticas sociales y ambientales de las marcas de moda influyen en la mentalidad de los clientes, así como también la forma en que los clientes perciben el desempeño de nuestras marcas en estas áreas.

Compromiso político: participamos en procesos políticos y regulatorios sobre temas que afectan nuestros intereses comerciales y comunitarios y trabajamos de manera proactiva para habilitar nuestras estrategias a través de políticas públicas, gubernamentales y de defensa legislativa, siempre de manera coherente con nuestros valores, obligaciones legales y el código de buena conducta y código de conducta de proveedores. Gap Inc. se posiciona políticamente con respecto a medidas, iniciativas o propuestas en las boletas electorales exclusivamente cuando estas tienen un impacto directo en nuestro negocio.

CONTINUACIÓN: COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO POLÍTICO Y DE GRUPOS DE INTERÉS

PROGRESO 2023

APOYAR EL REASENTAMIENTO DE REFUGIADOS

La directora de oportunidades de habilitación e impacto social de Gap Inc. asistió al taller corporativo **Tent Partnership for Refugees** en abril de 2023, que se centró en cómo las empresas de EE. UU. pueden establecer e implementar programas efectivos de contratación de refugiados. Junto a representantes del Consejo de Política Interna de la Casa Blanca, Amazon, Chobani, Hilton, Pfizer, Tyson Foods y Uniqlo, participó en un panel de conversación sobre la integración de los refugiados y el crecimiento de sus comunidades en Gap Inc.

El CEO de Gap Inc., Richard Dickson, asistió a una reunión organizada por el Jefe de Gabinete de la Casa Blanca y el Consejo del CEO de Welcome.US para debatir soluciones de colaboración para el reasentamiento de refugiados.⁹⁰ En apoyo a **la contratación de inmigrantes y el reasentamiento de refugiados**, Gap Inc. también se unió a 60 empresas y asociaciones comerciales nacionales para enviar **una carta al líder de la Mayoría Schumer**, al líder demócrata Jeffries y al líder republicano McConnell para instarlos a trabajar juntos para avanzar en una solución legislativa permanente para los Dreamers.

APOYAR A POBLACIONES ENCARCELADAS

Banana Republic hizo una donación en especie de cientos de pantalones chinos y caqui al Departamento de Correcciones y Supervisión Comunitaria del Estado de Nueva York para ayudar con la iniciativa Jails to Jobs del gobernador Hochul. Esta iniciativa apoyó a las personas encarceladas en Edgecombe Correctional Facility del estado de Nueva York al brindarles vestimenta profesional para oportunidades de empleo.

Hablamos con el equipo de desarrollo económico del gobernador Hochul en Nueva York con respecto a nuestro programa de ELL (estudiantes del idioma inglés) en nuestro distrito de Columbia en Fishkill, Nueva York, y facilitamos una visita del funcionario principal de desarrollo económico regional para mostrar los beneficios del programa a la comunidad circundante.

G20 EMPOWER ALLIANCE

Este año, Sally Gilligan, directora de cadena de suministro y transformación de Gap Inc., fue nominada por el Departamento de Estado de EE. UU. para ser la representante del sector privado del país en la **G20 EMPOWER Alliance** de este año. G20 EMPOWER busca acelerar el liderazgo de las mujeres al unir a líderes empresariales y gobiernos de los países del G20.

Nuestro jefe de sostenibilidad global y presidente de Fundación GAP, Dan Fibiger, habló en la segunda reunión de G20 EMPOWER en India; se enfocó en cómo Gap Inc. permite el liderazgo en todos los niveles. Habló sobre nuestro programa P.A.C.E. y su proceso para convertirse en uno de los miembros fundadores de RISE.

APOYAR LA DEMOCRACIA Y LAS CADENAS DE SUMINISTRO SOSTENIBLES

La directora de empoderamiento de la mujer y derechos humanos de Gap Inc. asistió al **Foro de Negocios y Democracia** como parte de la Cumbre para la Democracia para resaltar el rol del sector privado en el fomento de la democracia a nivel mundial, incluyendo compromisos concretos en cuatro áreas (promover los derechos laborales, combatir la corrupción, contrarrestar el uso indebido de la tecnología y proteger el espacio cívico).

Fibiger también habló en la Reunión de primavera del Banco Mundial de 2023; participó en un panel de conversación titulado "Incentivar cadenas de suministro inclusivas y sostenibles". Aquí, habló sobre nuestros programas emblemáticos que no solo nos ayudan a cumplir con nuestros objetivos de sostenibilidad, sino que también nos permiten proteger mejor el ambiente, a nuestros trabajadores y a nuestras comunidades.



El CEO de Gap Inc., Richard Dickson, asistió a la reunión del Jefe de Gabinete de la Casa Blanca y del consejo de CEO de Welcome.US

⁹⁰ Reuters

ÉTICA E INTEGRIDAD COMERCIAL

Nuestro programa de cumplimiento corporativo está diseñado para ayudar a los empleados y a nuestra junta directiva a cumplir con los requisitos legales mientras operan de manera responsable, ética e íntegra.

CÓDIGO DE BUENA CONDUCTA

Nuestro [Código de buena conducta \[Code of Business Conduct\]](#) (COBC, por sus siglas en inglés) ha sido la base del programa de cumplimiento corporativo desde 1998, bajo la gestión del equipo de integridad global desde 2003. El COBC establece las políticas, valores y principios que requerimos que todos los empleados y directores de Gap Inc. cumplan y defiendan. Realizamos evaluaciones del COBC anualmente en diferentes mercados y funciones para comprender el impacto del programa del COBC.

Todos los empleados a nivel mundial reciben acceso al COBC cuando se unen a la empresa, acuerdan por escrito cumplirlo y deben realizar un curso de capacitación general. Dependiendo de su ubicación, nivel y función, uno de los requisitos para los empleados es realizar la capacitación adicional sobre temas como el acoso sexual, la no discriminación bajo la política Cero significa Cero, el cumplimiento de horas y salarios, las adaptaciones en el lugar de trabajo, la anticorrupción y la privacidad y seguridad de los datos.

Se alienta a los empleados a plantear sus inquietudes a su gerente, a su superior jerárquico, al departamento local de recursos humanos o a nuestro equipo de Integridad global. Nuestra [línea directa confidencial del COBC 24/7](#) es administrada por un proveedor externo independiente, y está disponible de manera gratuita para cualquier persona que realice negocios con Gap Inc. o se vea afectada por este.

Nuestro sistema de denuncias basado en la web y nuestros equipos de investigación registran, procesan y tratan las quejas, que son revisadas por nuestros equipos de integridad global y auditoría interna. Las denuncias pueden ser anónimas, y todas las relacionadas con violaciones o presuntas violaciones al COBC están protegidas por la aplicación estricta de la tolerancia cero a las represalias de la empresa.

El comité de integridad global de Gap Inc. está compuesto por líderes sénior de diversas funciones de la empresa. Es responsable de monitorear la efectividad de nuestro programa de cumplimiento del COBC, así como los riesgos relacionados con el cumplimiento. El director legal y de cumplimiento de la empresa preside este comité.

El comité de auditoría y finanzas tiene la responsabilidad de supervisar la eficacia del programa de cumplimiento corporativo y recibe actualizaciones periódicas del director de asuntos jurídicos y de cumplimiento. Estamos comprometidos con la evolución continua del programa de acuerdo con los requisitos legales y reglamentarios, las mejores prácticas de ética corporativa y nuestros propios estándares ambiciosos.

Más información:
[» Cumplimiento corporativo](#)

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES

Para ayudar a nuestros socios de fabricación a adherirse a nuestros estándares de cumplimiento social y ambiental, requerimos que todas las fábricas que producen bienes para Gap Inc. cumplan con los requisitos del [Código de conducta de proveedores \(COVC\)](#). Nuestras políticas se basan en los principios consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE y los Convenios Fundamentales de la OIT.

El COVC también describe nuestros estándares ambientales para que todas las fábricas cumplan con las leyes y reglamentaciones ambientales pertinentes, gestionen su uso de energía y los impactos del agua y realicen el FEM de Higg anualmente.

ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

Como empresa que cotiza en bolsa, mantenemos rigurosas políticas anticorrupción y procedimientos asociados, como el proceso de Debida Diligencia Anticorrupción [[Anti-Corruption Due Diligence Process](#)] (ACDD, por sus siglas en inglés). Estas medidas están diseñadas para apoyar el cumplimiento de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. y las leyes locales contra el soborno. Gap Inc. tiene una política anticorrupción global.



Para promover el cumplimiento, hemos implementado procesos específicos:

- Nuestro sistema de cumplimiento, que abarca toda la empresa, supervisa y aborda los riesgos relativos a la anticorrupción, y hace cumplir nuestras políticas contra la corrupción y el soborno.
- Para promover el cumplimiento, hemos implementado un sistema que monitorea y aborda los riesgos anticorrupción, y aplica nuestras políticas anticorrupción y antisoborno.

También brindamos capacitación contra la corrupción (disponible para todos los empleados) a directores globales y superiores, gerentes y superiores en funciones de alto riesgo. En ocasiones, Gap Inc. también imparte capacitación anticorrupción oportuna ad hoc (por ejemplo, cuando viajamos a ciertos mercados).

Para evaluar la eficacia del programa anticorrupción, las evaluaciones del COBC incluyen preguntas relacionadas. Estas evaluaciones se llevan a cabo anualmente en diferentes mercados y funciones para comprender el impacto del programa del COBC. Evaluamos los riesgos relacionados con la corrupción en nuestras operaciones y llevamos a cabo el ACDD en mercados de alto riesgo. Nuestra política exige que cualquier tercero que interactúe con funcionarios de gobierno, en nuestro nombre o de distribuidores terceros, tenga un informe de ACDD dentro de estos mercados.

LEYES SOBRE COMPETENCIA Y ANTIMONOPOLIO

Muchos de los países en los que operamos tienen leyes de competencia o leyes "antimonopolio". Estas leyes refuerzan nuestros propios estándares; todos deben tener la oportunidad de competir de manera justa en un mercado libre. Para evitar cualquier conducta indebida, los empleados y directores deben cumplir con nuestra Política interna de la ley de competencia y las leyes locales. Cualquier empleado que viole esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, que incluyen el despido, perjuicios monetarios significativos o multas, e incluso acciones legales.

PRIVACIDAD DE DATOS

Para que nuestros clientes confíen en nuestra empresa, seguimos siete principios en nuestro enfoque sobre el uso de datos, tecnologías modernas 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. También nos regimos por normas y prácticas de seguridad ampliamente aceptadas para orientar nuestras decisiones en torno a la protección de la información personal.

CONTINUACIÓN: ÉTICA E INTEGRIDAD COMERCIAL

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD

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

Anualmente, los empleados reciben capacitación sobre ciberseguridad y ofrecemos actividades adicionales de concientización y educación sobre ciberseguridad durante todo el año. En asociación con consultores externos, realizamos periódicamente ejercicios de "simulación" con la gerencia y los miembros de nuestros equipos de seguridad de la información, tecnología de la información y privacidad, durante los cuales simulamos escenarios de incidentes de ciberseguridad de la vida real para evaluar nuestra preparación y probar nuestros planes de respuesta a incidentes, además de destacar las áreas potenciales de mejora. Las auditorías de nuestros procesos de gestión de riesgos de seguridad cibernética se llevan a cabo periódicamente para probar la efectividad de los controles diseñados para prevenir ataques cibernéticos y responder a ellos en diferentes niveles dentro de Gap Inc.

El director de seguridad de la información [Chief Information Security Officer] (CISO, por sus siglas en inglés) de Gap Inc. supervisa el programa de ciberseguridad y depende del director de medios digitales y tecnología [Chief Digital & Technology

Officer] (CDTO, por sus siglas en inglés). El CISO o el CDTO brindan una actualización trimestral sobre el programa de ciberseguridad de manera alternada al comité de auditoría y finanzas o a la junta en pleno.

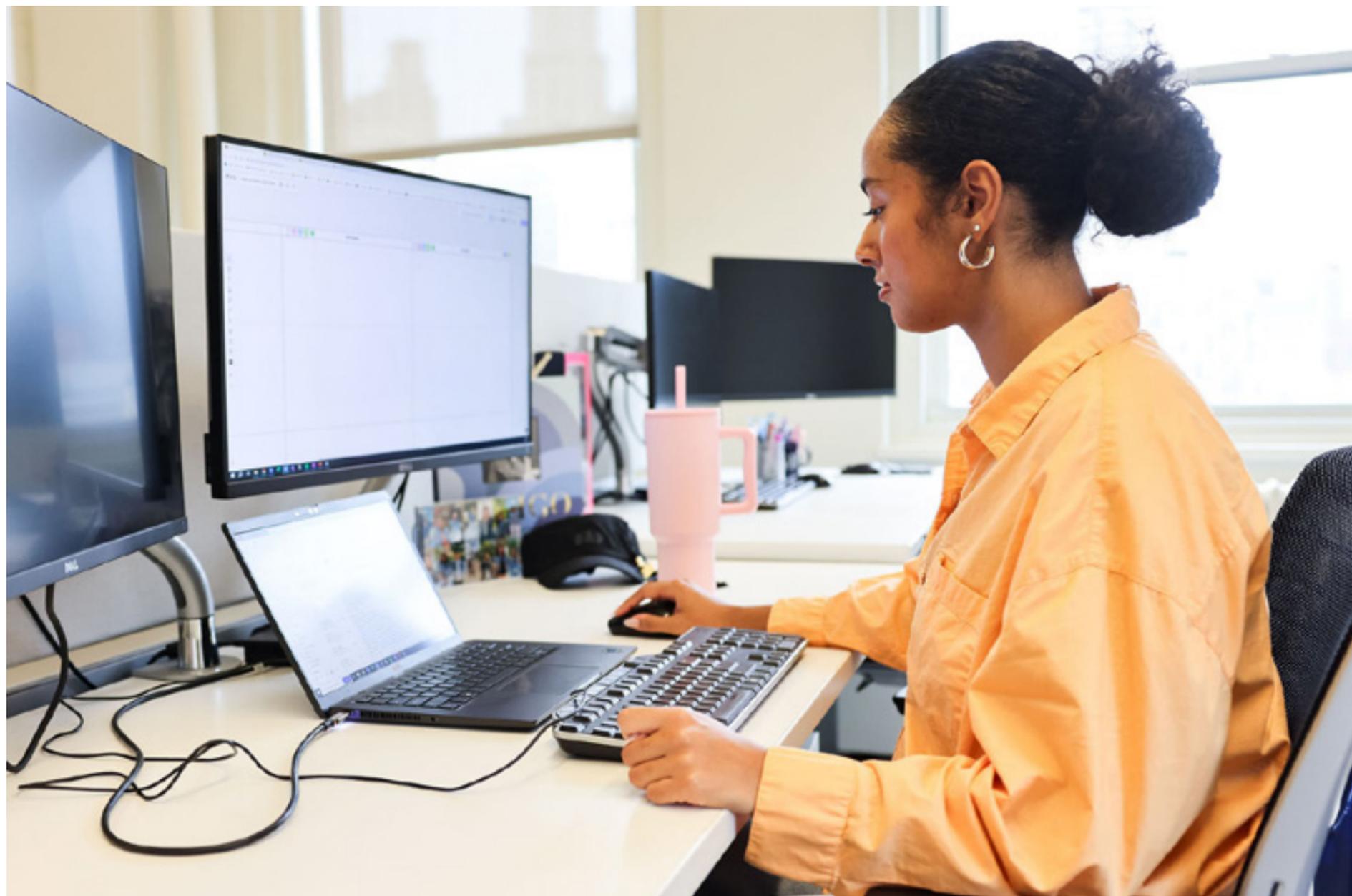
DECLARACIONES DE MARKETING Y PRODUCTOS

Verificamos diligentemente que los mensajes de marketing y las declaraciones de sostenibilidad de los productos que publicamos sean precisos, estén fundamentados y representen la integridad de nuestra marca. Para apoyar esto, mantenemos medidas que tienen como objetivo garantizar una representación precisa y ética de nuestros productos.

Reconocemos los riesgos asociados con el ecoblanqueo y tenemos políticas que requieren que cada declaración de sostenibilidad de los productos esté respaldada por beneficios ambientales o sociales verificados y documentados.⁹¹ Trabajamos activamente para abordar este riesgo al capacitar a nuestros empleados en las declaraciones de productos, cumplir con nuestro kit de herramientas de declaraciones de productos y mantener un proceso de revisión y validación de datos exhaustivo para todos los mensajes públicos.

Nuestro Consejo Color Proud está dedicado a mejorar tanto la experiencia del producto como la del cliente al incorporar la diversidad y la inclusión en todas las operaciones comerciales. El Consejo se centra en las dimensiones de la diversidad, que incluyen, entre otras, la edad, el tipo de cuerpo, la etnia, el sexo, la raza, la religión, la orientación sexual y la discapacidad.

⁹¹ **Compromiso e involucramiento de las asociaciones de la industria:** durante 2023, la Asociación Estadounidense de la Ropa y el Calzado (AAFA) envió una declaración a la Comisión Federal de Comercio (FTC) sobre posibles actualizaciones de las pautas de declaraciones de marketing ambiental, también conocidas como Guías Verdes. Gap Inc. participó activamente en proporcionar información para la respuesta de la AAFA en apoyo del desarrollo de pautas más claras y sólidas.



ANEXO

BIBLIOTECA ESG DE GAP INC.

General

[Recursos de ESG](#)

[Políticas de sostenibilidad de Gap Inc.](#)

[Documentos presentados ante la Comisión de Valores y Bolsa \(SEC\)](#)

Redes sociales

[Equidad y Pertenencia](#)

[Política de privacidad de Gap Inc.](#)

[Historial de divulgación de la brecha salarial de género en Francia y Reino Unido](#)

Entorno

[Envíos e informes anteriores de CDP](#)

[Declaraciones de garantía de emisiones](#)

Gobernanza

[Gobernanza de Gap Inc.](#)

[Políticas y cumplimiento corporativo de Gap Inc.](#)

[Prácticas comerciales responsables \(gestión de riesgos\)](#)

MATERIALIDAD

En un mundo que cambia rápidamente, nuestro objetivo es abordar los asuntos que pueden verse más afectados o que tienen más influencia en nuestro negocio. Al identificar temas materiales de ESG, podemos responder a los asuntos que son más importantes para nuestro negocio y para las partes interesadas prioritarias.

DESCARGA DE RESPONSABILIDAD DE MATERIALIDAD Y ANEXO

Para ofrecer mayor claridad, la identificación de nuestros temas materiales relacionados con los ESG y la sostenibilidad, la identificación de los ODS como relevantes, de apoyo o interconectados a nuestro negocio, o nuestra identificación de cualquier tema material, impacto, riesgo, estrategia u oportunidad en respuesta a los marcos de informes de GRI, SASB o TCFD en las siguientes páginas no debe interpretarse como una caracterización con respecto a la materialidad relativa o el impacto financiero de tales temas, impactos, riesgos, estrategias u oportunidades o información relacionada para los inversionistas en Gap Inc. Para ver un análisis de los riesgos que son materiales para los inversionistas en Gap Inc., consulta nuestro informe anual sobre el Formulario 10-K para el año que finalizó el 3 de febrero de 2024, presentado ante la Comisión de Bolsa y Valores, nuestros informes trimestrales posteriores en el Formulario 10-Q y nuestros informes actuales en el formulario 8-K.

Para ayudarnos a comprender los problemas de ESG más críticos, realizamos una evaluación de materialidad desde noviembre de 2022 hasta marzo de 2023. Un consultor experto externo usó procesos alineados con los principios de Materialidad e inclusividad de las partes interesadas descritos en las Materiality and Appendix Disclaimer (GRI) y los principios de rendición de cuentas de la norma AA1000. Las partes interesadas clave, incluidos Gap Inc. y empleados de la marca, clientes, inversionistas, líderes de ONG e incorporadores de datos de ESG, participaron en una encuesta y en varias entrevistas como parte de la evaluación.

Más información:

[> Materialidad](#)

[> Documentos presentados ante la SEC](#)

TEMAS MATERIALES

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

ALINEACIÓN CON LOS ODS DE LAS NACIONES UNIDAS

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como un modelo para que los países y el sector privado pudieran trabajar en conjunto y lograr un impacto global, así como crear un mundo más sostenible para 2030.

En apoyo de la causa, Gap Inc. ha identificado seis ODS (5, 6, 8, 10, 12 y 13) como los más relevantes para nuestro negocio y reconoció los ODS 4, 7 y 17 como objetivos interconectados con nuestros pilares de sostenibilidad. Este enfoque nos permite minimizar los impactos dañinos, así como maximizar nuestras oportunidades para crear un cambio positivo a futuro.

EMPODERAR A LAS MUJERES



Prioridad **de apoyo**

Nuestro negocio se sustenta en las mujeres, quienes constituyen la mayoría en nuestra clientela, empleadas y trabajadoras en cadena de suministro de ropa, por lo que trabajamos para empoderarlas a que alcancen su máximo potencial. Nos alineamos con los ODS 5, 8 y 12 para esta labor. Específicamente, en apoyo del objetivo 5.5 de los ODS sobre la equidad de género, "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública", nuestros objetivos para 2025 están encaminados a que las fábricas estratégicas alcancen la paridad de género a nivel de supervisores, comités laborales de equidad de género y participación en RISE. Además, nuestro objetivo para 2025 de abordar la violencia de género y el acoso en nuestras fábricas se vincula con el objetivo 8.8 de los ODS sobre el trabajo decente y el crecimiento económico: "proteger los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios". En consonancia con el ODS 17, colaboramos con proveedores, colegas, gobiernos, instituciones educativas y ONG para maximizar el impacto potencial, lo que nos ha llevado a crear programas pioneros en toda la industria como P.A.C.E. y RISE.

CREAR OPORTUNIDADES



Prioridad **de apoyo**

Crear economías más sostenibles y un mundo más equitativo significa que utilizamos los activos y la escala de nuestro negocio para permitir que los grupos marginados económicamente accedan a las oportunidades. Nos alineamos con los ODS 8 y 10 para esta labor. Nuestras alianzas de oportunidades laborales, como la Second Chance Business Coalition, que apoya a personas anteriormente encarceladas, trabajan en pro del objetivo 8.5 de los ODS sobre el trabajo decente y el crecimiento económico: "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y personas con discapacidad, con igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor". El programa This Way ONward de Old Navy para jóvenes que enfrentan barreras de acceso al empleo en Norteamérica apoya al objetivo 8.6 de los ODS: "reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no trabajan, ni cursan estudios, ni reciben capacitación". Además, nuestros compromisos de Equidad y Pertenencia apoyan el objetivo 10.2 de los ODS sobre la reducción de las desigualdades: "empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la etnia, el origen, la religión o la condición económica o de cualquier otro tipo". También reconocemos la necesidad del ODS 5 sobre la igualdad de género para reducir todas las desigualdades y el ODS 4 sobre la educación de calidad como la base para las oportunidades laborales incluyentes y productivas.

ENRIQUECER A LAS COMUNIDADES



Prioridad **de apoyo**

Creemos que un planeta limpio y saludable es un derecho humano fundamental, estamos comprometidos a proteger los recursos naturales y garantizar la salud de las comunidades para las generaciones futuras. Nos alineamos con los ODS 6, 12 y 13 para esta labor. Nuestro compromiso para 2050 con Water Resilience Coalition de apoyar una cadena de suministro con resiliencia hídrica y nuestra meta de acceso al agua para 2030 de facilitar el acceso a agua potable y saneamiento mejorados para 5 millones de personas se alinean con el objetivo 6.4 de los ODS sobre agua potable y saneamiento: "Aumentar sustancialmente la eficiencia en el consumo de agua en todos los sectores y garantizar una extracción y un suministro de agua dulce más sustentables para abordar la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que padecen por su escasez". Además, nuestros objetivos climáticos para 2030 y los objetivos basados en la ciencia se alinean con el ODS 13 sobre la acción por el clima, mientras que nuestra meta de electricidad renovable 100% operada por la empresa se conecta específicamente con el objetivo 7.2 de los ODS sobre energía asequible y limpia: "aumentar sustancialmente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas". Nuestro enfoque holístico vincula los impactos del clima y el agua con nuestras metas de crear productos más sustentables, lo que refleja nuestro papel como empresa de ropa para trabajar en torno al ODS 12 sobre el consumo y la producción responsables.

INICIATIVA MUNDIAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES (GRI)

Gap Inc. presentó la información citada en el presente índice de contenidos de la GRI para el periodo del 29 de enero de 2023 al 3 de febrero de 2024 con referencia a las Normas de la GRI (2016, 2018, 2020 y 2021). Consultamos las GRI 1: Fundamentos de 2021 para elaborar este índice de contenido. No presentamos información sobre ninguna norma del sector, ya que los requisitos para textiles y prendas de vestir aún no se han publicado.

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC. ¹	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
DIVULGACIONES GENERALES					
GRI 2: divulgaciones generales 2021	2-1 Detalles de la organización	Informe ESG; La visión global, Acerca de este informe; pág. 3 Informe anual ; parte I, punto 1. Negocios; pág. 1 Informe anual ; parte I, punto 2. Propiedades; pág. 22 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; pág. 23	GRI 2: divulgaciones generales 2021 (cont.)	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Informe anual ; parte I, punto 1. Negocios ; pág. 1 Informe anual ; parte I, punto 2. Propiedades ; pág. 22 Informe anual ; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección; pág. 25 Informe ESG; La visión global, Ciclo de vida de nuestros productos; pág. 6 Informe ESG; La visión global; Nuestro modelo de creación de valor; pág. 5 Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Informe anual ; parte I, punto 1. Negocios; pág. 1 Anexo 21 "Subsidiarias del registrante"		2-7 Empleados	Informe anual ; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección; pág. 25 Informe anual ; parte I, punto 1. Negocios; pág. 1 Páginas web de ESG; Datos de personal Informe ESG; Datos complementarios; pág. 78
	2-3 Periodo de presentación de informes, frecuencia y punto de contacto	Informe ESG; La visión global, Acerca de este informe; pág. 3		2-8 Trabajadores que no son empleados	Informe ESG; Social: Cadena de suministro; pág. 29
	2-4 Revisiones de información	Los datos de emisiones de 2017 y 2022 se han actualizado como parte de nuestro proceso de actualización y presentación de objetivos basados en la ciencia. Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21		2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52 Páginas web de relaciones con inversionistas; Hoja de datos de gobernanza corporativa Páginas web de relaciones con inversionistas; Composición del comité Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta directiva
	2-5 Verificación externa	Informe ESG; La visión global, Acerca de este informe; pág. 3 Informe ESG; Anexo, Garantía de datos; pág. 82 Declaraciones de garantía		2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas; Hoja de datos de gobierno corporativo Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta directiva

¹ Nota: "Informe ESG" se refiere al Informe sobre ESG de Gap Inc. de 2023; "páginas web de ESG" se refiere 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 3 de febrero de 2024; y "Declaración de representación" se refiere a la notificación de la junta anual de accionistas de Gap Inc. y las declaraciones de representación de 2023 y 2024. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con los inversionistas.

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 2: divulgaciones generales 2021 (cont.)	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas; Junta directiva
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Informe ESG; Gobernanza, Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés; pág. 54 Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52 Informe sobre ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53 Páginas web de ESG; Informe ESG; Gobernanza, ética empresarial e integridad; pág. 56 Páginas web de relaciones con inversionistas; Lineamientos de gobernanza corporativa Páginas web de ESG; Enfoque de la gestión Documento de CDP Climate 2023 ; C1.1b, C1.2
	2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Páginas web de relaciones con inversionistas; Composición del comité Páginas web de relaciones con inversionistas; Carta del comité de gobernanza y sostenibilidad Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Páginas web de relaciones con inversionistas; Carta del comité de gobernanza y sostenibilidad Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52
	2-15 Conflictos de interés	Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Documento de CDP Climate 2023 ; C1.1d Documento de CDP Water 2023 ; W6.2d
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Páginas web de relaciones con inversionistas; Gobernanza Páginas web de relaciones con inversionistas; Lineamientos de gobernanza corporativa Páginas web de relaciones con inversionistas; Hoja de datos de gobernanza corporativa
	2-19 Políticas de remuneración	Declaración de representación 2023
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Declaración de representación 2023
2-21 Proporción de compensación anual total	Declaración de representación 2023 ; Proporción de remuneración para el director ejecutivo; pág. 64	
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sustentable	Informe ESG; La visión global, Nuestro enfoque de ESG; pág. 9 Informe ESG; La visión global, Nuestro enfoque de sostenibilidad de los proveedores; pág. 10	

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 2: divulgaciones generales 2021 (cont.)	2-23 Compromisos en las políticas	Gap Inc. aplica el principio de precaución en el uso de sustancias químicas mediante la realización de pruebas en sus productos y su compromiso con la eliminación de los acabados a base de PFC. Para obtener más información, consulta el Informe ESG y Gestión de productos químicos ; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	2-24 Incorporación de compromisos en las políticas	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	2-25 Procesos para corregir los impactos negativos	Informe ESG; Gobernanza, Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés; pág. 54 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoría y plantear inquietudes	Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo Páginas web de relaciones con inversionistas; Código de buena conducta Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	2-27 Cumplimiento de leyes y regulaciones	Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	2-28 Asociaciones de miembros	Páginas web de ESG; Informe ESG; La visión global; pág. 9
	2-29 Enfoque para el compromiso e involucramiento de grupos de interés	Informe ESG; Gobernanza, Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés; pág. 54
	2-30 Convenios colectivos	Páginas web de ESG; Política de derechos humanos

TEMAS MATERIALES

GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Informe ESG; La visión global, Acerca de este informe; pág. 3 Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59
	3-2 Lista de temas materiales	Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59

RENDIMIENTO ECONÓMICO

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe anual ; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección; pág. 25 Informe anual ; parte II, punto 7A. Información cuantitativa y cualitativa sobre el riesgo de mercado; pág. 35
------------------------------	---------------------------------	--

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Informe anual ; parte II, punto 7. Conversación y análisis de la situación financiera y los resultados de las operaciones por parte de la dirección; pág. 25	CONDUCTA ANTICOMPETITIVA		
	201-2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.1b, C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.4 Documento de CDP Water 2023 ; W3.3b, W4.1, W4.1a, W4.1b, W4.1c, W4.2a, W4.2b, W4.3, W4.3a	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	201-3 Obligaciones de los planes de beneficios definidos y otros planes para el retiro	Informe ESG; Social: Lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47 Páginas web de Gap Inc.; Beneficios	GRI 206: Conducta anticompetitiva 2016	206-1 Acciones jurídicas por conducta anticompetitiva y prácticas monopolísticas	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	No corresponde. Gap Inc. no recibió asistencia financiera del gobierno en 2023.	MATERIALES		
PRÁCTICAS DE APROVISIONAMIENTO			GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24 Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59 Informe ESG; Social: Cadena de suministro, Prácticas de compras; pág. 31 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24	GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Informe ESG; Índice SASB, CG-AA-440a.4; pág. 72 Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24
GRI 204: Prácticas de aprovisionamiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Información no disponible o incompleta. Centramos nuestros esfuerzos de impacto y responsabilidad en nuestra cadena de suministro global.		301-2 Materiales de insumos reciclados utilizados	Informe ESG; Índice SASB, CG-AA-440a.4; pág. 72 Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24
ANTICORRUPCIÓN				301-3 Productos recuperados y sus materiales de empaque	0%; Gap Inc. no hace recolecciones directas de ningún producto para su reutilización o reciclaje.
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56	ENERGÍA		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para detectar riesgos relacionados con la corrupción	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Documento de CDP Climate 2023 ; C1.1a, C1.1b, C1.1d, C1.2, C1.2a, C1.3a
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56	GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía en la empresa	Documento de CDP Climate 2023 ; C5.2, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Informe ESG; Índice SASB, CG-MR-130a.1; pág. 75 Páginas web de ESG; Declaraciones de garantía para el informe ESG de datos ambientales ; Anexo, Garantía de datos; pág. 82
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56		302-2 Consumo de energía fuera de la empresa	Documento de CDP Climate 2023 ; C5.2, C6.5, C8.1, C8.2, C8.2a, C8.2b, C8.2c, C8.2e, C8.2g Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21
				302-3 Intensidad energética	Presentación de CDP Climate 2023 ; C6.10 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 302: Energía 2016 (continuación)	302-4 Reducción del consumo de energía	Documento de CDP Climate 2023 ; C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.3c Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21	GRI 304: Biodiversidad 2016 (cont.)	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24
	302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios	Documento de CDP Climate 2023 ; C4.5 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24		304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Información no disponible; actualmente estamos trabajando para expandir nuestra política de telas a base de madera para abordar los riesgos del uso de la tierra, la conservación de los bosques y los riesgos de la deforestación.
AGUA Y EFLUENTES				304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y de la Lista de conservación nacional con hábitats en áreas afectadas por las operaciones	Información no disponible; actualmente estamos trabajando para expandir nuestra política de telas a base de madera para abordar los riesgos del uso de la tierra, la conservación de los bosques y los riesgos de la deforestación.
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16 Documento de CDP Water 2023 ; W0.5, W0.6, W1.2, W2.1, W3.3, W3.3a, W3.3b, W4.1a, W4.2a, W6.1, W6.1a, W6.2a-b, W6.3, W7.3, W7.3a	EMISIONES		
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Informe ESG; Ambiente, Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad; pág.17 Documento CDP Water 2023 ; W1.1, W1.5, W1.5a-e, W3.3a-b, W4.2a, W8.1a-b	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Documento de CDP Climate 2023 ; C1.1a, C1.1b, C2.2, C2.2a, C2.3a, C2.4a, C3.2b, C3.3, C3.4, C4.3c Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21
	303-2 Gestión de impactos relacionados con descarga de sustancias en el agua	Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16 Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20	GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (Alcance 1) de GEI	Documento de CDP Climate 2023 ; C5.2, C5.3, C6.1, C6.10, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.9a Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Declaraciones de garantía para datos ambientales Informe ESG; Anexo, Garantía de datos; pág. 68
	303-3 Extracción de agua	Informe ESG; Ambiente, Reducir y reponer: abordar el consumo de agua; pág.18 Documento de CDP Water 2023 ; W1.2b, W1.2d, W1.2h		305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) derivadas de la energía	Documento de CDP Climate 2023 ; C5.2, C5.3, C6.2, C6.3, C6.4, C6.10, C7.5, C7.6, C7.6a, C7.9a, C7.9b Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Declaraciones de garantía para datos ambientales Informe ESG; Anexo, Garantía de datos; pág. 82
	303-4 Descarga de sustancias en el agua	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20 Documento de CDP Water 2023 ; W1.2b, W1.2i, W1.2j		305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	Documento de CDP Climate 2023 ; C5.2, C5.3, C6.5 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Declaraciones de garantía para datos ambientales Informe ESG; Anexo, Garantía de datos; pág. 82
	303-5 Consumo de agua	Informe ESG; Ambiente, Reducir y reponer: abordar el consumo de agua; pág.18 Documento de CDP Water 2023 ; W1.2b		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Documento de CDP Climate 2023 ; C6.10 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Informe ESG; Anexo, Garantía de datos; pág. 82
BIODIVERSIDAD					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24			
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operativos propios, arrendados, administrados dentro de áreas protegidas y áreas de gran valor, o adyacentes a estas, para la biodiversidad fuera de las áreas protegidas	Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21			

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	
GRI 305: Emisiones 2016 (cont.)	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.4a, C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.3, C4.3a, C4.3b, C4.2c, C5.2 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Informe ESG; Metas y progreso de Gap Inc.; pág. 11	GRI 308: Evaluación medioambiental de los proveedores 2016 (cont.)	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; Ambiente, Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad; pág.17 Informe ESG; Ambiente, Reducir y reponer: abordar el consumo de agua; pág.18 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Informe ESG; SASB, CG-AA-430b.2; pág. 70	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Gap Inc. no tiene emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono que declarar.				
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones aéreas significativas	Documento de CDP Climate 2023 ; C7.1a Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21				
DESPERDICIOS			EMPLEO			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	
GRI 306: Desperdicios 2020	306-1 Generación de desperdicios e impactos significativos relacionados con los desperdicios	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28	GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	Declaración de representación 2023 ; pág. 64 Informe ESG; SASB, CG-EC-330a.2; pág. 73 Informe ESG; Datos complementarios; pág. 78	
	306-2 Gestión de los impactos significativos relacionados con los desperdicios	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28		401-2 Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47 Páginas web de Gap Inc.; Beneficios	
	306-3 Desperdicios generados	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28		401-3 Permiso de maternidad/paternidad	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47 Páginas web de Gap Inc.; Beneficios	
	306-4 Desperdicios desviados de los vertederos	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28 Informe ESG; Índice SASB, CG-MR-410a.3; pág. 76		SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
	306-5 Desperdicios que se desechan	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28		GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47
EVALUACIÓN MEDIOAMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES			GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; Ambiente, Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad; pág.17 Informe ESG; Ambiente, Reducir y reponer: abordar el consumo de agua; pág.18		403-2 Identificación de amenazas, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	
GRI 308: Evaluación medioambiental de los proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores examinados con criterios medioambientales	Informe ESG; SASB, CG-AA-430a.1, CG-AA-430a.2, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; págs. 69-70		403-3 Servicios de salud en el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47 Páginas web de Gap Inc.; Desarrollo de talento	
				403-4 Participación, consulta y comunicación para los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47 Páginas web de Gap Inc.; Desarrollo de talento	

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 (cont.)	403-5 Capacitación para los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Equidad y Pertenencia; pág. 44
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobernanza y empleados	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Equidad y Pertenencia; pág. 44
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47		405-2 Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Equidad y Pertenencia; pág. 44 Páginas web de relaciones con inversionistas; Cumplimiento corporativo Historial de la divulgación de la brecha salarial de género en el Reino Unido y Francia
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	COMUNIDADES LOCALES		
	403-10 Problemas de salud relacionados con el trabajo	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: cadena de suministro, P.A.C.E. y RISE de Gap Inc.; pág. 36 Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Crear oportunidades e impacto social; pág. 40 Informe ESG; Ambiente, Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad; pág.17
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con compromiso e involucramiento de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Informe ESG; Social: cadena de suministro, P.A.C.E. y RISE de Gap Inc.; pág. 36 Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Crear oportunidades e impacto social; pág. 40 Informe ESG; Ambiente, Acceso: resiliencia hídrica de la comunidad; pág.17
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47		413-2 Operaciones con impactos negativos, significativos, reales y potenciales en las comunidades locales	Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16 Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por empleado al año	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	EVALUACIONES SOCIALES Y TRABAJO DE LOS PROVEEDORES		
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia durante la transición	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47	GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Desarrollo de capacidades; pág. 34 Páginas web de Gap Inc.; Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California y Declaración de la Ley sobre la Esclavitud Moderna del Reino Unido
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su rendimiento y desarrollo profesional	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47			

CONTINUACIÓN: ÍNDICE GRI

NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.	NORMA GRI	DIVULGACIÓN	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores examinados con criterios sociales	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; pág. 70	GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos sobre la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones realizadas	Informe ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; pág. 70 Páginas web de ESG; <u>Mecanismos de presentación de quejas</u>		416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y la seguridad	En 2023 se registraron cero incidentes de incumplimiento. <u>Comisión de Seguridad de los Productos al Consumidor</u>
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Desarrollo de capacidades (prevención y respuesta a la violencia de género y el acoso); pág. 35 Informe ESG; SASB, CG-AA-430b.1, CG-AA-430b.2; pág. 70 Páginas web de ESG; <u>Discriminación y acoso</u>			
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo grave de incidentes de trabajo infantil	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Páginas web de ESG; <u>Trabajo infantil y trabajadores jóvenes</u>			
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo grave de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Páginas web de ESG; <u>Trata de personas y trabajo forzoso</u>			
POLÍTICAS PÚBLICAS					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Gobernanza, Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés; pág. 54 Páginas web de Gap Inc., <u>Política de compromiso e involucramiento político</u>			
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuciones políticas	Informe ESG; Gobernanza, Compromiso e involucramiento político y de grupos de interés; pág. 54 Páginas web de Gap Inc., <u>Política de compromiso e involucramiento político</u>			
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20			

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

El Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (ISSB, por sus siglas en inglés) de las Normas Internacionales de Informes Financieros (IFRS, por sus siglas en inglés) es una organización independiente del sector privado, que define las normas y se dedica a mejorar la eficiencia de los mercados de capitales al impulsar la divulgación de información de calidad de sostenibilidad material que se ajuste a las necesidades de los inversionistas. Hacemos divulgaciones en relación con la Norma para la industria de la ropa, los accesorios y el calzado, y ciertas divulgaciones pertinentes de las industrias de retailers y distribuidores con comercio electrónico, multilínea y especializados, según lo define el Sistema de Clasificación Industrial Sostenible [[Sustainable Industry Classification System](#)] (SICS, por sus siglas en inglés) de la SASB.

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S) ¹
ROPA, ACCESORIOS Y CALZADO					
Gestión de sustancias químicas en los productos					
Análisis de los procesos para mantener el cumplimiento con la normatividad sobre sustancias restringidas	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.1	<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, por sus siglas en inglés) y nuestra lista de sustancias restringidas durante la fabricación (MRSL, por sus siglas en inglés). Desde 2008, se espera que los proveedores de Gap Inc. cumplan con nuestra RSL. Desde 2015, hemos pedido a todos nuestros proveedores que cumplan con la MRSL de Cero Descargas de Sustancias Químicas Peligrosas (ZDHC), y estamos alineados con la RSL del Grupo de Gestión de RSL de las Prendas de Vestir y el Calzado (AFIRM). Nuestro enfoque para la implementación de nuestras políticas sobre sustancias químicas incluye:</p> <ol style="list-style-type: none">Asociaciones y normas de la industria: nos asociamos con grupos de la industria, incluido AFIRM Group y el Coalición de Ropa Sostenible [Sustainable Apparel Coalition] (SAC, por sus siglas en inglés) para implementar un conjunto congruente de herramientas y procesos que respalde las mejores prácticas, monitorear el desempeño de los proveedores y fomentar el uso de productos químicos más seguros.Compromiso de los proveedores: comunicamos los requisitos de cumplimiento de productos químicos a nuestros proveedores en nuestro Código de Conducta de Proveedores (COVC) y en las expectativas mínimas para las fábricas textiles; de igual forma, solicitamos que nuestros proveedores reconozcan y cumplan estas condiciones.Cumplimiento y monitoreo: monitoreamos el desempeño de nuestra cadena de suministro y verificamos el cumplimiento de la normativa mundial sobre productos químicos y las restricciones químicas de Gap Inc. mediante la aplicación de pruebas a los productos, los componentes de los productos y efluentes de aguas residuales por parte de terceros, así como mediante el uso de plataformas de datos de la industria. <p>Para obtener más información sobre este proceso, consulta la página Gestión de sustancias químicas.</p>	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20

¹ "Informe ESG" se refiere al Informe sobre ESG de Gap Inc. de 2023; "páginas web de ESG" se refiere 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 3 de febrero de 2024; y "Declaración de representación" se refiere a la notificación de la junta anual de accionistas de Gap Inc. y las declaraciones de representación de 2023 y 2024. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con los inversionistas.

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)																				
Conversación sobre los procesos para evaluar y gestionar los riesgos o peligros asociados con las sustancias químicas en los productos	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-250a.2	<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. Gap Inc. restringe los productos químicos de conocida preocupación.</p> <p>En 2023, Gap Inc. cumplió su objetivo de no obtener telas tratadas intencionalmente con sustancias perfluoradas y polifluoradas (PFAS). A lo largo del año, más del 99% de los artículos enviados con propiedades repelentes al agua o a las manchas se fabricaron sin tratamientos PFAS.¹</p>	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20																				
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	<p>Desde hace más de 15 años, es requisito para nuestras lavanderías de denim que participen en nuestro Programa de calidad del agua, lo que nos permite supervisar y mejorar activamente la calidad de las aguas residuales. En 2022, agregamos lavanderías de tejidos y teñidos de prendas a este programa y, durante 2023, nos expandimos a lavanderías de tejidos de punto y suéteres, para un total de 170 participantes del Programa de Calidad del Agua. También llevamos a cabo un Programa de sostenibilidad de Talleres para 59 instalaciones adicionales en el Nivel 2, para un total de 229 instalaciones que participan en las pruebas de aguas residuales.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Total de participantes</th> <th>% de Nivel 1 que cumple con ambos</th> <th>% de Nivel 2 que cumple con ambos</th> <th>% de Nivel 1 y 2 que cumplen con parámetros convencionales y de ZDHC y MRSL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>53</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>El 100% cumplió con los parámetros convencionales; el 94% cumplió con los de ZDHC</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>156</td> <td>99%</td> <td>95%</td> <td>97%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>229</td> <td>95%</td> <td>91%</td> <td>94%</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Total de participantes	% de Nivel 1 que cumple con ambos	% de Nivel 2 que cumple con ambos	% de Nivel 1 y 2 que cumplen con parámetros convencionales y de ZDHC y MRSL	2021	53	-	-	El 100% cumplió con los parámetros convencionales; el 94% cumplió con los de ZDHC	2022	156	99%	95%	97%	2023	229	95%	91%	94%	<p>Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16</p> <p>Informe ESG; Ambiente, Reducir y reponer: abordar el consumo de agua; pág.18</p> <p>Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20</p>
Año	Total de participantes	% de Nivel 1 que cumple con ambos	% de Nivel 2 que cumple con ambos	% de Nivel 1 y 2 que cumplen con parámetros convencionales y de ZDHC y MRSL																					
2021	53	-	-	El 100% cumplió con los parámetros convencionales; el 94% cumplió con los de ZDHC																					
2022	156	99%	95%	97%																					
2023	229	95%	91%	94%																					
Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 e (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que han realizado la evaluación del Módulo de Instalaciones (Higg FEM) del Índice Higg o una evaluación de datos ambientales equivalente	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430a.2	<p>Nuestros proveedores de Nivel 1 y nuestros proveedores estratégicos de Nivel 2 se autoevaluaron utilizando el Módulo Ambiental para Instalaciones (FEM) del Índice Higg 3.0 de la Coalición de Prendas Sustentables (SAC) para comunicar su uso de agua y energía, junto con su gestión de sustancias químicas y desperdicios.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de proveedores de marca de Nivel 1 que utilizan el FEM del Índice de Higg</th> <th>% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el FEM del Índice de Higg</th> <th>núm. de respuestas verificadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>99% (558)</td> <td>91% (147)</td> <td>463 (64%) 351 Nivel 1, 112 Nivel 2)</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>100% (589)</td> <td>73% (152)</td> <td>557 (77% en total; 441 Nivel 1, 133 Nivel 2)</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>100% (565)</td> <td>73% (200)</td> <td>662 (79% en total; 478 Nivel 1, 184 Nivel 2)</td> </tr> </tbody> </table>	Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 que utilizan el FEM del Índice de Higg	% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el FEM del Índice de Higg	núm. de respuestas verificadas	2021	99% (558)	91% (147)	463 (64%) 351 Nivel 1, 112 Nivel 2)	2022	100% (589)	73% (152)	557 (77% en total; 441 Nivel 1, 133 Nivel 2)	2023	100% (565)	73% (200)	662 (79% en total; 478 Nivel 1, 184 Nivel 2)	<p>Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16</p> <p>Reducir y reponer; pág. 18</p> <p>Informe ESG; Ambiente, Acción climática; págs. 21-23</p>				
Año	% de proveedores de marca de Nivel 1 que utilizan el FEM del Índice de Higg	% de proveedores de Nivel 2 que utilizan el FEM del Índice de Higg	núm. de respuestas verificadas																						
2021	99% (558)	91% (147)	463 (64%) 351 Nivel 1, 112 Nivel 2)																						
2022	100% (589)	73% (152)	557 (77% en total; 441 Nivel 1, 133 Nivel 2)																						
2023	100% (565)	73% (200)	662 (79% en total; 478 Nivel 1, 184 Nivel 2)																						

Algunos artículos enviados a principios de año incluyeron una tela con acabado PFAS producida y comprada antes del 1 de enero de 2023.

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)			
Condiciones laborales en la cadena de suministro								
Porcentaje de (1) instalaciones de proveedores de Nivel 1 e (2) instalaciones de proveedores más allá del Nivel 1 que se han auditado de acuerdo con un código de conducta laboral, (3) porcentaje del total de las auditorías conducida por un auditor externo	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-AA-430b.1	Hemos comunicado a toda nuestra cartera de proveedores cuáles son nuestras expectativas en relación con su desempeño social y ambiental, pues son requisitos para hacer negocios con nosotros. Las instalaciones con una tasa de incumplimiento constantemente baja pueden estar sujetas a evaluaciones semestrales; todas las instalaciones se auditan antes de la producción inicial.	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32			
						% de proveedores de marca de Nivel 1 auditados contra el COVC	% de auditorías realizadas por un evaluador externo (como Better Work de la OIT y SLCP)	% de proveedores más allá del Nivel 1 auditados contra el COVC¹
				Año				
				2021		83%	68%	N/A
				2022		88%	88%	24%
2023	100%	83%	31%					
¹ Esta cifra representa el porcentaje de instalaciones más allá del Nivel 1 identificadas que se auditaron contra nuestro COVC a través de SLCP. Hemos identificado y confirmado 707 fábricas textiles (esta cifra incluye las fábricas suministradas por los proveedores) dentro de nuestra cadena de suministro y reconocemos que esta métrica puede cambiar a medida que haya más información disponible.								
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 sin condiciones críticas y con pocas violaciones están calificadas en verde; las que presentan un desempeño promedio son de color amarillo; y los que deben resolver uno o más problemas graves se califican como rojas.	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30 Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32 Páginas web de ESG; Hallazgos del COVC Informe ESG; Anexo, datos complementarios; pág. 78			
				Para los problemas abiertos al 1/2/2023, el 78% de los planes de medidas correctivas se resolvieron antes del 1/2/2024.				
						2021	2022	2023
				Calificaciones de la fábrica				
				Verde (bueno)		67%	74%	79%
Amarillo (aceptable)	32%	25%	20%					
Rojo (se requiere acción)	<1%	<1%	1%					
Tasa de resolución de problemas del COVC								
% de planes de acciones correctivas resueltos al final del año fiscal	84%	81%	78%					

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)
Descripción de los mayores riesgos en materia (1) laboral y (2) ambiental, de salud y seguridad en la cadena de suministro	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-430b.3	<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 y el acoso 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>	<p>Informe ESG; Social: cadena de suministro, Derechos humanos; pág. 30</p> <p>Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32</p>
Abastecimiento de materias primas					
(1) Lista de materias primas prioritarias; para cada materia prima prioritaria: (2) los factores ambientales o sociales con mayor probabilidad de amenazar el abastecimiento, (3) la discusión sobre los riesgos u oportunidades comerciales asociados con factores ambientales o sociales, y (4) la estrategia de gestión para abordar los riesgos y oportunidades comerciales	Discusión y análisis	N/A	CG-AA-440a.3	<p>MATERIAS PRIMAS PRIORITARIAS</p> <p>Factores ambientales o sociales:</p> <p>Algodón: los cambios en el acceso al agua, las sequías, las inundaciones, las olas de calor, el deterioro del suelo y otros impactos en el clima, el agua y la biodiversidad pueden afectar la disponibilidad, el costo y la calidad de los cultivos de algodón.</p> <p>Poliéster: como fibra sintética a base de petróleo, el poliéster puede contribuir a la contaminación antropogénica durante las fases de extracción y producción, no se biodegrada de forma natural y genera inquietudes con respecto a la contaminación por microplásticos.</p> <p>Nailon: el nailon convencional es una fibra sintética a base de petróleo que contribuye a la contaminación antropogénica y a los gases de efecto invernadero durante la fase de producción y requiere grandes cantidades de agua para su fabricación.</p> <p>Fibras celulósicas sintéticas: derivadas de la madera y de subproductos de la pulpa de madera, las fibras celulósicas sintéticas son susceptibles a factores ambientales como sequías, inundaciones, desastres naturales y enfermedades, lo que podría tener un impacto sustancial en la cosecha de los materiales, y también se relaciona con la deforestación y la disminución de la biodiversidad.</p> <p>Debate de riesgos o de oportunidades comerciales:</p> <p>Algodón: 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>Poliéster: esperamos que los costos de las materias primas, como el poliéster y el poliéster reciclado (rPET), aumenten en función de la demanda, la disponibilidad y los factores ambientales, como las sequías, las inundaciones y los desastres naturales en nuestras regiones de abastecimiento y producción. La producción de materiales sintéticos, incluido el poliéster, se sustenta en combustibles fósiles y derivados del petróleo, por lo que es susceptible a fluctuaciones en el costo y la disponibilidad de los productos del petróleo.</p> <p>Nailon: el nailon convencional depende de grandes cantidades de agua en su fase de producción, por lo tanto, su fabricación es susceptible a factores ambientales, como sequías, inundaciones y otros problemas de infraestructura relacionados con el agua.</p> <p>Fibras celulósicas sintéticas: la incertidumbre en las cadenas de suministro de adquisición de materiales puede ser un punto de riesgo potencial para las organizaciones cuando se abastecen de fibras celulósicas sintéticas. Mantenemos una cartera de proveedores diversa, validamos el origen de nuestros materiales y confiamos en las certificaciones de la industria y en el abastecimiento de fibras celulósicas de marca que han demostrado tener un impacto ambiental menor en comparación con los productos celulósicos convencionales.</p>	<p>Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24</p> <p>Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21</p> <p>Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16</p> <p>Documento de CDP Climate 2023; C1.3, C2.2, C2.2a</p> <p>Documento de CDP Water 2023; W3.3b</p>

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)																																			
(1) Cantidad de materias primas prioritarias compradas, por materiales, y (2) cantidad de cada materia prima prioritaria que está certificada según una norma ambiental o social de terceros, de acuerdo a la norma	Cuantitativo	Toneladas métricas (t)	CG-AA-440a.4	<p>Estrategia de gestión:</p> <p>Nuestra estrategia integral de fibras preferidas utiliza datos de la evaluación del ciclo de vida (LCA, por sus siglas 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. Los equipos de cadena de suministro y abastecimiento de Gap Inc. monitorean y responden a los riesgos de las materias primas clave utilizando un modelo multifactorial que incluye los precios del algodón, poliéster, nailon y fibras celulósicas. Gap Inc. adopta un enfoque de cartera para el abastecimiento de algodón con énfasis en el cultivo de diversas fuentes de algodón más sustentable en varias regiones para reducir riesgos.</p> <p>Medimos nuestro progreso a través del establecimiento de metas públicas y la labor para aumentar el porcentaje de algodón más sostenible y poliéster reciclado que se utiliza en nuestros productos. Seguimos vigilando que el 100% de nuestras fibras celulósicas sintéticas no se obtengan de bosques antiguos, en peligro de extinción, de alto valor de conservación o bosques con alto contenido de carbono.</p> <p>Las alianzas son el principio clave de nuestro enfoque. Colaboramos de la industria, por ejemplo, en el Reto del poliéster reciclado de Textile Exchange, la Mesa redonda de rPET y el Grupo de trabajo de biosintéticos para mejorar el abastecimiento de materiales. También tenemos interés en avanzar en las oportunidades relacionadas con el nailon y el elastano de bajo impacto, dos fibras de rendimiento crítico para las cuales existen pocas alternativas.</p>																																				
				<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> <tr> <th>Materias primas prioritarias (nombre)</th> <th>Certificación/norma y relacionados Debate (protocolo técnico 3-3.3)¹</th> <th>% certificado</th> <th>% certificado</th> <th>% certificado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fibras celulósicas sintéticas</td> <td>Lenzing, TENCEL, Viscosa, Birla LivaECO</td> <td>13%</td> <td>14%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Algodón</td> <td>Iniciativa Better Cotton (BCI), Estándar global de textiles orgánicos (GOTS), Estándar de contenido orgánico (OCS)</td> <td>79%</td> <td>81%</td> <td>98%</td> </tr> <tr> <td>Poliéster</td> <td>Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)</td> <td>10%</td> <td>16%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Nailon</td> <td>Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)</td> <td>10%</td> <td>12%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Lana</td> <td>Estándar de lana responsable (RWS), Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)</td> <td>14%</td> <td>44%</td> <td>43%</td> </tr> </tbody> </table>			2021	2022	2023	Materias primas prioritarias (nombre)	Certificación/norma y relacionados Debate (protocolo técnico 3-3.3) ¹	% certificado	% certificado	% certificado	Fibras celulósicas sintéticas	Lenzing, TENCEL, Viscosa, Birla LivaECO	13%	14%	14%	Algodón	Iniciativa Better Cotton (BCI), Estándar global de textiles orgánicos (GOTS), Estándar de contenido orgánico (OCS)	79%	81%	98%	Poliéster	Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	10%	16%	19%	Nailon	Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	10%	12%	7%	Lana	Estándar de lana responsable (RWS), Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	14%	44%	43%	Informe ESG; Ambiente, Materias primas y producto; pág. 24
						2021	2022	2023																																
				Materias primas prioritarias (nombre)	Certificación/norma y relacionados Debate (protocolo técnico 3-3.3) ¹	% certificado	% certificado	% certificado																																
				Fibras celulósicas sintéticas	Lenzing, TENCEL, Viscosa, Birla LivaECO	13%	14%	14%																																
				Algodón	Iniciativa Better Cotton (BCI), Estándar global de textiles orgánicos (GOTS), Estándar de contenido orgánico (OCS)	79%	81%	98%																																
				Poliéster	Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	10%	16%	19%																																
Nailon	Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	10%	12%	7%																																				
Lana	Estándar de lana responsable (RWS), Norma global de reciclaje (GRS), Norma de contenido reciclado (RCS)	14%	44%	43%																																				

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

2 Esta cifra incluye las fábricas suministradas por proveedores.

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)																												
Métrica de actividad																																	
Número de (1) proveedores de Nivel 1 y (2) proveedores más allá del Nivel 1	Cuantitativo	Número	CG-AA-000.A	Las instalaciones de proveedores de textiles de marca de Nivel 1 son las instalaciones de corte y confección con relación directa y sus instalaciones asociadas para bordado, lavandería y serigrafía.	Informe ESG; Social: cadena de suministro, Evaluación y reparación; pág. 32																												
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th># de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1</th> <th>núm. de fábricas textiles (Nivel 2)</th> <th>% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>705</td> <td>231</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>702</td> <td>249</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>682</td> <td>707²</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Año	# de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1	núm. de fábricas textiles (Nivel 2)	% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)	2021	705	231	65%	2022	702	249	79%	2023	682	707 ²	73%													
Año	# de fábricas proveedoras de ropa de marca de Nivel 1	núm. de fábricas textiles (Nivel 2)	% del negocio de las instalaciones de fábricas textiles (Nivel 2)																														
2021	705	231	65%																														
2022	702	249	79%																														
2023	682	707 ²	73%																														
COMERCIO ELECTRÓNICO																																	
Energía de las infraestructuras de hardware y administración del agua																																	
(1) Total de agua extraída; (2) total de agua consumida; porcentaje de cada uno en regiones con estrés hídrico de referencia alto o extremadamente alto	Cuantitativo	Metros cúbicos (m ³), Porcentaje (%)	CG-EC-130a.2	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CONSUMO DE AGUA Y RIESGO</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consumo de agua operado por la empresa (metros cúbicos)</td> <td>1.02 mil millones</td> <td>892 millones</td> <td>895 millones</td> </tr> <tr> <td>Consumo de agua de la cadena de suministro (metros cúbicos)</td> <td>26 mil millones</td> <td>32 mil millones</td> <td>Disponible más adelante en 2024</td> </tr> <tr> <td>Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF <2.5</td> <td>2%</td> <td>5%</td> <td>Disponible más adelante en 2024</td> </tr> <tr> <td>Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 2.5-3.5</td> <td>75%</td> <td>65%</td> <td>Disponible más adelante en 2024</td> </tr> <tr> <td>Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 3.5-4.5</td> <td>19%</td> <td>22%</td> <td>Disponible más adelante en 2024</td> </tr> <tr> <td>Aún no se evalúa el consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF</td> <td>4%</td> <td>8%</td> <td>Disponible más adelante en 2024</td> </tr> </tbody> </table>	CONSUMO DE AGUA Y RIESGO	2021	2022	2023	Consumo de agua operado por la empresa (metros cúbicos)	1.02 mil millones	892 millones	895 millones	Consumo de agua de la cadena de suministro (metros cúbicos)	26 mil millones	32 mil millones	Disponible más adelante en 2024	Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF <2.5	2%	5%	Disponible más adelante en 2024	Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 2.5-3.5	75%	65%	Disponible más adelante en 2024	Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 3.5-4.5	19%	22%	Disponible más adelante en 2024	Aún no se evalúa el consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF	4%	8%	Disponible más adelante en 2024	Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16
CONSUMO DE AGUA Y RIESGO	2021	2022	2023																														
Consumo de agua operado por la empresa (metros cúbicos)	1.02 mil millones	892 millones	895 millones																														
Consumo de agua de la cadena de suministro (metros cúbicos)	26 mil millones	32 mil millones	Disponible más adelante en 2024																														
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF <2.5	2%	5%	Disponible más adelante en 2024																														
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 2.5-3.5	75%	65%	Disponible más adelante en 2024																														
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 3.5-4.5	19%	22%	Disponible más adelante en 2024																														
Aún no se evalúa el consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF	4%	8%	Disponible más adelante en 2024																														
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	Consulta las referencias.	Informe ESG; Gobernanza, Ética e integridad comercial; pág. 56 Páginas web de Gap Inc.; Política de privacidad Código de Buena Conducta de Gap Inc.																												

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)																																																																																
Reclutamiento, inclusión y desempeño de los empleados																																																																																					
Compromiso e involucramiento de los empleados como porcentaje	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-EC-330a.1	En 2023, 4982 empleados respondieron la encuesta HQ Pulse, un sondeo de Gap Inc. que se realiza internamente. Medimos el compromiso a través de las siguientes métricas: el 81% respondió afirmativamente a la declaración: "Me enorgullece trabajar aquí". El 72% respondió afirmativamente a la declaración: "Tengo la intención de quedarme al menos durante los próximos 12 meses".	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Personal; pág. 47																																																																																
(1) Tasa de rotación voluntaria e (2) involuntaria para todos los empleados	Cuantitativo	Tasa	CG-EC-330a.2	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tasa de rotación total de empleados</td> <td>96%</td> <td>107%</td> </tr> <tr> <td>Tasa de rotación voluntaria de empleados</td> <td>87%</td> <td>84%</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	Tasa de rotación total de empleados	96%	107%	Tasa de rotación voluntaria de empleados	87%	84%	Informe ESG; Anexo, datos complementarios; pág. 78																																																																							
	2022	2023																																																																																			
Tasa de rotación total de empleados	96%	107%																																																																																			
Tasa de rotación voluntaria de empleados	87%	84%																																																																																			
Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) gerencia, (2) personal técnico y (3) todos los demás empleados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-EC-330a.3	<p>EMPLEADOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Caucásico</th> <th>Asiático</th> <th>Negro</th> <th>Hispano/Latino</th> <th>Otro¹</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Personas no binarias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>45%</td> <td>7%</td> <td>17%</td> <td>25%</td> <td>6%</td> <td>76%</td> <td>24%</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>44%</td> <td>6%</td> <td>16%</td> <td>25%</td> <td>9%</td> <td>75%</td> <td>24%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>41%</td> <td>5%</td> <td>15%</td> <td>24%</td> <td>15%</td> <td>76%</td> <td>23%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>GERENCIA</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Caucásico</th> <th>Asiático</th> <th>Negro</th> <th>Hispano/Latino</th> <th>Otro¹</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>59%</td> <td>24%</td> <td>4%</td> <td>7%</td> <td>5%</td> <td>63%</td> <td>37%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>56%</td> <td>10%</td> <td>10%</td> <td>17%</td> <td>6%</td> <td>65%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>52%</td> <td>8%</td> <td>10%</td> <td>17%</td> <td>13%</td> <td>66%</td> <td>34%</td> </tr> </tbody> </table> <p>PERSONAL TÉCNICO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>24%</td> <td>76%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>28%</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>29%</td> <td>71%</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Caucásico	Asiático	Negro	Hispano/Latino	Otro ¹	Mujeres	Hombres	Personas no binarias	2021	45%	7%	17%	25%	6%	76%	24%	–	2022	44%	6%	16%	25%	9%	75%	24%	1%	2023	41%	5%	15%	24%	15%	76%	23%	1%	Año	Caucásico	Asiático	Negro	Hispano/Latino	Otro ¹	Mujeres	Hombres	2021	59%	24%	4%	7%	5%	63%	37%	2022	56%	10%	10%	17%	6%	65%	35%	2023	52%	8%	10%	17%	13%	66%	34%	Año	Mujeres	Hombres	2021	24%	76%	2022	28%	72%	2023	29%	71%	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Equidad y Pertenencia; pág. 44 Informe ESG; Anexo, datos complementarios; pág. 78
Año	Caucásico	Asiático	Negro	Hispano/Latino	Otro ¹	Mujeres	Hombres	Personas no binarias																																																																													
2021	45%	7%	17%	25%	6%	76%	24%	–																																																																													
2022	44%	6%	16%	25%	9%	75%	24%	1%																																																																													
2023	41%	5%	15%	24%	15%	76%	23%	1%																																																																													
Año	Caucásico	Asiático	Negro	Hispano/Latino	Otro ¹	Mujeres	Hombres																																																																														
2021	59%	24%	4%	7%	5%	63%	37%																																																																														
2022	56%	10%	10%	17%	6%	65%	35%																																																																														
2023	52%	8%	10%	17%	13%	66%	34%																																																																														
Año	Mujeres	Hombres																																																																																			
2021	24%	76%																																																																																			
2022	28%	72%																																																																																			
2023	29%	71%																																																																																			

¹ Los datos combinan grupos étnicos que se identifican como pertenecientes a dos o más etnias, nativos americanos y API (habitantes de las islas del Pacífico asiático y hawaianos nativos).

Empaquetado y distribución de productos

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS		REFERENCIA(S)
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	Año	Transporte y distribución aguas arriba (toneladas métricas de CO₂e)	Transporte y distribución aguas abajo (toneladas métricas de CO₂e)
				2021	670 820	117 670
				2022	169,045	83,633
				2023	La información del año 2023 estará disponible en nuestro sitio web a finales de 2024.	
Emisiones aguas arriba 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 (DEFRA) del Reino Unido. Esto representa las emisiones de nuestros proveedores a nuestros centros de distribución. Emisiones aguas abajo 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 (DEFRA) del Reino Unido.						
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. es signatario de la Promesa corporativa sobre envíos por el Ártico. Creada en colaboración con Ocean Conservancy, la promesa implica un compromiso de nunca enviar intencionalmente buques que 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), 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 socios transportistas de SmartWay en 2020.</p>		Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21
Métricas de actividad						
Medida de la actividad del usuario definida por la entidad	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.A	Año	Total de pedidos en línea a nivel mundial (excluyendo franquicias)	
				2021	83 997 807	
				2022	80 235 600	
				2023	76,055,779	
Estos datos incluyen los pedidos realizados en tiendas (vía web y aplicación) y Factory de Estados Unidos, y tiendas en Canadá y Japón. No incluye franquicias, cancelaciones ni devoluciones.						
Número de envíos	Cuantitativo	Número	CG-EC-000.C	Año	Envíos globales totales a clientes (excluyendo franquicias)	
				2021	124 463 015	
				2022	112 916 023	
				2023	102,829,442	
Estos datos incluyen los paquetes transportados en Estados Unidos, Canadá y Japón.						

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS	REFERENCIA(S)		
RETAILERS Y DISTRIBUIDORES MULTILÍNEA Y ESPECIALIZADOS							
Gestión de la energía en el sector del retail y la distribución							
(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de energía renovable	Cuantitativo	Gigajoules (GJ)	CG-MR-130a.1 CG-EC-130a.1	Energía total consumida en centros de retail y de distribución		Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 23 Documento de CDP Climate 2023	
				Año	(GJ)		% energía renovable
				2021	3 038 091		33%
				2022	2,935,820		33%
2023	La información del año 2023 estará disponible en nuestro sitio web a finales de 2024.		-				
El porcentaje de la red eléctrica no está disponible.							
Diversidad e inclusión en la fuerza laboral							
Porcentaje de representación de género y grupo racial/étnico para (1) gerencia y (2) todos los demás empleados	Cuantitativo	Porcentaje (%)	CG-MR-330a.1	See CG-EC-330a.3.	Informe ESG; Social: lugar de trabajo y comunidad, Equidad y Pertenencia; pág. 44 Informe ESG; Anexo, datos complementarios; pág. 78		
Abastecimiento, embalaje y marketing de productos							
Conversación sobre los procesos para evaluar y gestionar los riesgos o peligros asociados con las sustancias químicas en los productos	Discusión y análisis	N/A	CG-MR-410a.2	Ver CG-AA-250a.2.	Informe ESG; Ambiente, Gestión de productos químicos; pág. 20		
Discusión de estrategias para reducir el impacto ambiental de los empaques	Discusión y análisis	N/A	CG-MR-410a.3	Siguiendo una estrategia en tres partes, nuestro objetivo es combatir los desperdicios de envases de plástico innecesarios y problemáticos. Eliminación: eliminar y sustituir los envases de plástico por alternativas que no sean de plástico. Desvío: desviar los plásticos del vertedero a través del reciclaje cuando sea posible y donde tengamos control sobre la eliminación de los embalajes. Conversión: convertir los plásticos necesarios en materiales no vírgenes cuando sea posible.	Informe ESG; Ambiente, Circularidad; pág. 26 Informe ESG; Ambiente, Desperdicios; pág. 28		

CONTINUACIÓN: SASB

TEMA/MÉTRICA CONTABLE	CATEGORÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CÓDIGO	DATOS			REFERENCIA(S)
Métricas de actividad							
Número de: (1) tiendas de retail y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Número	CG-MR-000.A	Año	Tiendas operadas por la empresa	Franquicias	Informe anual 2023; pág. 28 Informe anual 2022; pág. 28 Informe anual 2021; pág. 30
				2021	2835	564	
				2022	2685	667	
				2023	2562	998	
Área total de: (1) espacio comercial y (2) centros de distribución	Cuantitativo	Pies cuadrados (m ²)	CG-MR-000.B	Año	Espacio comercial	Espacio del centro de distribución	Informe anual 2023; pág. 22 Informe anual 2022; págs. 20-21 Informe anual 2021; p.23
				2021	33.3 millones	9.3 millones	
				2022	31.8 millones	9.5 millones	
				2023	30.6 millones	9.6 millones	

ÍNDICE DEL 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 constituye el tercer informe al TCFD de este año.¹

MÉTRICAS DE TCFD	REFERENCIA(S) DE GAP INC. ²
GOBERNANZA: divulgar la gobernanza de la organización en torno a los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.	
a) Describe la supervisión del consejo de los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima.	Documento de CDP Climate 2023 ; C1.1b Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52 Informe ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53
b) Describe la función de la gerencia en la evaluación y la gestión de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima.	Documento de CDP Climate 2023 ; C1.2 Informe ESG; Gobernanza, Supervisión de ESG; pág. 52 Informe ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53
ESTRATEGIA: mencionar el posible impacto de los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la empresa.	
a) Describe los riesgos y las oportunidades relacionados con el clima que la empresa ha identificado a corto, a mediano y a largo plazo.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.1a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59 Páginas web de ESG; Materialidad
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.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.2a, C3.2b, C3.3, C3.4 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima
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.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.2a, C3.2, C3.2a, C3.2b Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima

1 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 un debate sobre los riesgos críticos para los inversionistas de Gap Inc., revisa nuestro Informe anual sobre el formulario 10-K para el año que terminó el 3 de febrero de 2024, que se presentó ante la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos [[Securities and Exchange Commission](#)] (SEC, por sus siglas en inglés), 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.

2 "Informe ESG" se refiere al Informe sobre ESG de Gap Inc. de 2023; "páginas web de ESG" se refiere 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 3 de febrero de 2024; y "Declaración de representación" se refiere a la notificación de la junta anual de accionistas de Gap Inc. y las declaraciones de representación de 2023 y 2024. Puedes encontrar más información en nuestras páginas web de relaciones con los inversionistas.

MÉTRICAS DE TCFD	REFERENCIA(S) DE GAP INC.
GESTIÓN DE RIESGOS: mencionar cómo la organización identifica, evalúa y gestiona los riesgos relacionados con el clima.	
a) Describe los procesos de la empresa para identificar y evaluar los riesgos relacionados con el clima.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.2, C2.2a Informe sobre ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53 Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59 Páginas web de ESG; Materialidad
b) Describe los procesos de la empresa para gestionar los riesgos relacionados con el clima.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.2.1, C2.22 Informe sobre ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53 Informe ESG; Anexo; Materialidad; pág. 59 Páginas web de ESG; Materialidad
c) Describe los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos relacionados con el clima se integran en la gestión de riesgos general de la empresa.	Documento de CDP Climate 2023 ; C2.2.1, C2.22 Informe sobre ESG; Gobernanza, Gestión de riesgos; pág. 53
MÉTRICAS: Divulgar las métricas y los objetivos utilizados para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relevantes relacionados con el clima.	
a) Divulga las métricas que utiliza la empresa para evaluar los riesgos y las oportunidades relacionadas con el clima en línea con su estrategia y su proceso de gestión de riesgos.	Documento de CDP Climate 2023 ; C4.2, C4.2a, C4.2c Documento de CDP Water 2023 ; W8.1, W8.1a, W8.1b Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16 Páginas web de ESG; Administración del agua
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.	Documento de CDP Climate 2023 ; C6.1, C6.3, C6.5, C6.5a Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima
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.	Documento de CDP Climate 2023 ; C4.1, C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.2c Documento de CDP Water 2023 ; W8.1, W8.1a, W8.1b Informe ESG; Metas y progreso de Gap Inc.; pág. 11 Informe ESG; Ambiente, Acción climática; pág. 21 Páginas web de ESG; Clima Informe ESG; Ambiente, Administración del agua; pág. 16 Páginas web de ESG; Administración del agua

DATOS COMPLEMENTARIOS

ENTORNO	AF 2021	AF 2022	AF 2023
CONSUMO DE AGUA Y RIESGO			
Consumo de agua operado por la empresa (metros cúbicos)	1.02 mil millones	892 millones	895 millones
Consumo de agua de la cadena de suministro (metros cúbicos)	26 mil millones	32 mil millones	Disponible más adelante en 2024
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF <2.5	2%	5%	Disponible más adelante en 2024
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 2.5-3.5	75%	65%	Disponible más adelante en 2024
Consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF 3.5-4.5	19%	22%	Disponible más adelante en 2024
Aún no se evalúa el consumo de agua en el nivel de riesgo de WWF	4%	8%	Disponible más adelante en 2024

SOCIAL: CADENA DE SUMINISTRO	AF 2021	AF 2022	AF 2023
CADENA DE SUMINISTRO: CUMPLIMIENTO SOCIAL Y AMBIENTAL			
NEGOCIOS DE FÁBRICAS DE NIVEL 1 Y NIVEL 2 (QUE SUMINISTRAN ROPA DE MARCA A LAS MARCAS DE GAP INC.)			
núm. de fábricas de Nivel 1	705	702	682
núm. de fábricas textiles mapeadas (Nivel 2)	231	249	707 ¹
% de volumen de negocios de fábricas textiles (Nivel 2)	65%	79%	73%
CALIFICACIONES DE LA FÁBRICA			
Verde (bueno)	67%	74%	79%
Amarillo (aceptable)	32%	25%	20%
Rojo (se requiere acción)	<1%	<1%	1%
AUDITORÍAS DEL COVC			
% de fábricas de Nivel 1 auditadas contra el COVC	83%	88%	100%
% de auditorías realizadas por un evaluador externo (como SLCP o ILO-IFC BetterWork)	68%	88%	83%
% y núm. de fábricas textiles (Nivel 2) auditadas contra el COVC	-	24% (59)	31% (82)
TASA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DEL COVC			
% de planes de acciones correctivas resueltos al final del año fiscal	84%	81%	78%

¹ Esta cifra incluye las fábricas suministradas por proveedores.

CONTINUACIÓN: DATOS COMPLEMENTARIOS

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD	AF 2021	AF 2022	AF 2023
Total de empleados al final del año, según se informa en nuestro Formulario 10-K	97 000	95 000	85,000
JUNTA DIRECTIVA¹			
Tamaño de la junta	11	12	11
Número de personas en puestos de dirección independientes	9	11	10
Número de personas con orígenes minoritarios en la junta	2	2	2
Número de mujeres en la junta	6	5	5
PERIODO			
De 0 a 2 años	4	4	3
De 2 a 5 años	2	2	3
Más de 5 años	5	6	5
DISTRIBUCIÓN DE EDAD			
De 40 a 49	1	0	0
De 50 a 59	5	7	6
De 60 a 69	4	4	5
De 70 a 79	1	1	0
REPRESENTACIÓN ÉTNICA EN ESTADOS UNIDOS			
Caucásica	45%	44%	41%
Asiática	7%	6%	5%
Negra	17%	16%	15%
Hispana/Latina	25%	25%	24%
Otra ²	6%	9%	15%

¹ Esta información es la que se notifica en nuestras Declaraciones de representación para los años relevantes.

² Los datos combinan grupos étnicos que se identifican como pertenecientes a dos o más etnias, nativos americanos y API (habitantes de las islas del Pacífico asiático y hawaianos nativos).

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD	AF 2021	AF 2022	AF 2023	
Total de minorías	55%	56%	59%	
Gerencia	Caucásica	59%	56%	52%
	Asiática	24%	10%	8%
	Negra	4%	10%	10%
	Hispana/Latina	7%	17%	17%
	Otras	5%	6%	13%
	Total de minorías	41%	44%	48%
Nuevos ingresos	Caucásicos	38%	41%	38%
	Asiáticos	8%	4%	3%
	Negros	24%	17%	22%
	Hispanos/Latinos	23%	26%	23%
	Otros	7%	12%	14%
	Total de minorías	62%	59%	62%
ETNIAS EN ESTADOS UNIDOS POR DIVISIÓN				
Oficinas corporativas	Caucásica	53%	53%	49%
	Asiática	26%	24%	21%
	Negra	4%	5%	7%
	Hispana/Latina	10%	9%	11%
	Otras	7%	9%	12%

CONTINUACIÓN: DATOS COMPLEMENTARIOS

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD		AF 2021	AF 2022	AF 2023
Liderazgo de la tienda	Caucásico	68%	65%	52%
	Asiático	3%	3%	4%
	Negro	9%	10%	13%
	Hispano/Latino	18%	18%	24%
	Otro ¹	2%	4%	7%
Empleados de las tiendas	Caucásicos	42%	43%	42%
	Asiáticos	6%	4%	4%
	Negros	19%	16%	16%
	Hispanos/Latinos	27%	26%	27%
	Otros	6%	10%	11%
Distribución y centros de llamadas	Caucásicos	37%	34%	36%
	Asiáticos	9%	7%	7%
	Negros	26%	25%	24%
	Hispanos/Latinos	22%	26%	25%
	Otros	6%	8%	8%
REPRESENTACIÓN INTERSECCIONAL EN ESTADOS UNIDOS				
Empleadas caucásicas		-	35%	33%
Empleados caucásicos		-	9%	8%
Empleadas asiáticas		-	4%	4%
Empleados asiáticos		-	2%	2%
Empleadas negras		-	12%	11%

¹ Los datos combinan grupos étnicos que se identifican como pertenecientes a dos o más etnias, nativos americanos y API (habitantes de las islas del Pacífico asiático y hawaianos nativos).

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD		AF 2021	AF 2022	AF 2023
Empleados negros		-	4%	4%
Empleadas hispanas/latinas		-	18%	18%
Empleados hispanos/latinos		-	7%	6%
Empleadas de otra etnia		-	7%	11%
Empleados de otra etnia		-	2%	3%
REPRESENTACIÓN GLOBAL DE GÉNERO				
General	Mujeres	76%	75%	76%
	Hombres	24%	24%	23%
	Personas no binarias	-	1%	1%
Vicepresidencia y superiores	Mujeres	58%	54%	55%
	Hombres	42%	46%	45%
Dirección/ Dirección sénior	Mujeres	61%	61%	61%
	Hombres	39%	39%	39%
Gerentes/ Gerentes sénior	Mujeres	57%	71%	72%
	Hombres	43%	29%	28%
Gerencia de tienda	Mujeres	75%	72%	76%
	Hombres	25%	28%	24%

CONTINUACIÓN: DATOS COMPLEMENTARIOS

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD		AF 2021	AF 2022	AF 2023
Nuevos ingresos	Mujeres	74%	76%	76%
	Hombres	26%	24%	24%
TASAS DE ASCENSOS EN ESTADOS UNIDOS POR GÉNERO Y PUESTO				
Vicepresidencia y superiores	Mujeres	15%	15%	9%
	Hombres	7%	9%	7%
Dirección/ Dirección sénior	Mujeres	22%	16%	11%
	Hombres	17%	17%	7%
Gerente/ Gerente sénior	Mujeres	23%	21%	21%
	Hombres	15%	17%	17%
Colaboradores individuales	Mujeres	16%	3%	7%
	Hombres	11%	4%	7%
General	Mujeres	19%	6%	9%
	Hombres	14%	6%	8%
% DE PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES				
Puestos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)		24%	28%	29%
Puestos directivos en funciones generadoras de ingresos		-	78%	74%
REPRESENTACIÓN POR EDAD				
< 30 años		61%	57%	56%
30 a 50 años		29%	31%	31%
> 50 años		10%	12%	13%

SOCIAL: LUGAR DE TRABAJO Y COMUNIDAD		AF 2021	AF 2022	AF 2023
TASA DE CONTRATACIÓN INTERNA POR PUESTO				
VP y superiores		-	71%	96%
Directores/Directores sénior		-	65%	74%
Gerentes/Gerentes sénior		-	48%	55%
General (incluidos asociados de la tienda)		-	36%	40%
Número total de nuevas contrataciones de empleados		-	26,000	30,000
COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO DE LOS EMPLEADOS				
% de empleados que hacen voluntariados		32%	39%	45%
% que respondió afirmativamente a la declaración: "Tengo la intención de quedarme al menos durante los próximos 12 meses".		87%	81%	72%
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: INCLUYE EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO				
Muertes relacionadas con accidentes laborales		0	0	0
Tasa de lesiones por cada 1,000,000 de horas trabajadas (LTIFR)		5.25	4.19	4.08
Cobertura (% de empleados de tiempo completo)		84%	88%	94%



NOTA DE ADVERTENCIA SOBRE LAS AFIRMACIONES PROSPECTIVAS

Este informe y los comentarios de la gerencia relacionados con el mismo pueden incluir "afirmaciones prospectivas" en el marco de las leyes federales en materia de valores de Estados Unidos. Las afirmaciones prospectivas se definen como cualquier afirmación que no esté basada en hechos históricos. Las afirmaciones prospectivas representan nuestra opinión actual sobre posibles eventos futuros y con frecuencia se identifican con palabras como "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 garantía de ningún evento o de resultados financieros futuros, 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. Le recomendamos a los lectores que no confíen por completo en las afirmaciones prospectivas. Las afirmaciones prospectivas solo se refieren a la fecha en que se realizan y no asumimos la obligación de actualizar públicamente o revisar 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.