

**GAP INC. trading
as GAP FRANCE
SAS**
**GENDER PAY
INDEX REPORT**
2020

In English;

2019 was the first year that Gap Inc. (trading as GAP FRANCE SAS) was required to calculate and report on the Gender Pay Index in France.

Calculated in accordance with the methodology outlined in Appendix 1 of the Decree 2019-15 of 08 January 2019; Article D. 1142-2), the resulting total score for Gap for the five different indicators was 50/100 points. As a reminder, the five indicators are;

- 1 – The gender pay gap based on the average pay for women compared with the average pay for men, by age group and equivalent category
- 2 – The gender pay gap in relation to individual pay rises (excluding promotions)
- 3 – The gender pay gap in relation to the rate of promotions
- 4 – The percentage of female employees given a pay increase within one year following their return from maternity leave, if pay rises have been awarded in the year maternity leave was taken
- 5 – The number of employees in the under-represented group (male or female) amongst the ten highest-paid employees

We indicated in our September 2019 report that, amongst other things, we needed to seek clarification on why we were obtaining different results using the same calculation method, to the France Ministry of Labour online calculator and that we may adjust our results dependent on the outcome of those findings.

For 2020 reporting, having interrogated the calculations for the second and third indicators in particular, we determined that we needed to point one part of the calculations to a different number within the data set that was being used.

As a result, we can report a 2020 Gender Equality Pay Index is a score of 83/100 points. We narrowly missed out on maximum points for indicator four and an overall score of 98/100, due to one employee leaving the business shortly after her return to work due to a store closure.

Our commitment to equality and diversity is embedded in our Code of Business Conduct (COBC), which includes a zero-tolerance policy for any form of discrimination, harassment or retaliation. This policy applies to our directors, employees, applicants, customers and business partners, including independent contractors and suppliers.

We use several tools and resources to create a community of equality and belonging, including: a dedicated Equality and Belonging enterprise strategy, Diversity & inclusion training curriculum, Unconscious Bias Training as well as a number of other programs and employee-led networking groups. More information can be found [here](#).

Having recalculated 2019 to align with 2020, we are revising our 2019 score to 85/100 points.

Creating opportunities for women is deeply embedded in our culture. From store managers to brand CEOs, women have long played an important role in running and growing each of our brands. Women make up over 75% of our employees, serve as a majority of our global store managers and serve equally on our leadership teams. We strongly believe that our commitment to equality for women gives us a competitive advantage, it helps us attract top talent, increase engagement and retention, and connect with our customers, the majority of whom are women.

En Français ;

2019 a été la première année où Gap a dû calculer et rendre compte de l'indice de rémunération des femmes et des hommes en France.

Calculé selon la méthodologie décrite à l'annexe 1 du décret 2019-15 du 08 janvier 2019; Article D. 1142-2), le score total obtenu pour Gap pour les cinq différents indicateurs était de 50/100 points. Pour rappel, les cinq indicateurs sont:

- 1 - L'écart de rémunération entre hommes et femmes basé sur le salaire moyen des femmes par rapport au salaire moyen des hommes, par tranche d'âge et catégorie équivalente
- 2 - L'écart de rémunération entre hommes et femmes par rapport aux augmentations de salaire individuelles (hors promotions)
- 3 - L'écart de rémunération entre hommes et femmes par rapport au taux de promotions
- 4 - Pourcentage de femmes salariées bénéficiant d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations de salaire ont été accordées au cours de l'année du congé de maternité
- 5 - Le nombre d'employés du groupe sous-représenté (hommes ou femmes) parmi les dix employés les mieux payés

Nous avons indiqué dans notre rapport de septembre 2019 que, entre autres, nous devions demander des éclaircissements sur la raison pour laquelle nous obtenions des résultats différents en utilisant la même méthode de calcul, au calculateur en ligne du ministère français du Travail et que nous pourrions ajuster nos résultats en fonction du résultat. de ces constatations.

Pour le rapport 2020, après avoir interrogé les calculs pour les deuxième et troisième indicateurs en particulier, nous avons déterminé pour obtenir

les résultats adéquats, que nous devons modifier les pourcentages pour une partie des données utilisé.

En conséquence, nous pouvons signaler que l'indice de rémunération pour l'égalité entre les sexes 2020 est un score de 83/100 points. Nous avons raté de peu le maximum de points pour l'indicateur quatre et un score global de 98/100, en raison du retour d'un employé de la maternité pour une période de dix jours, avant la fin de son emploi en raison de la fermeture d'un magasin.

Notre engagement envers l'égalité et la diversité est inscrit dans notre Code de conduite professionnelle (COBC), qui comprend une politique de tolérance zéro pour toute forme de discrimination, de harcèlement ou de représailles. Cette politique s'applique à nos administrateurs, employés, candidats, clients et partenaires commerciaux, y compris les entrepreneurs et fournisseurs indépendants.

Nous utilisons plusieurs outils et ressources pour créer une communauté d'égalité et d'appartenance, notamment: une stratégie d'entreprise dédiée à l'égalité et l'appartenance, un programme de formation sur la diversité et l'inclusion, une formation sur les préjugés inconscients ainsi qu'un certain nombre d'autres programmes et groupes de réseautage dirigés par les employés. Plus d'informations peuvent être trouvées [ici](#).

Créer des opportunités pour les femmes est profondément ancré dans notre culture. Des gérantes de magasins aux PDG des marques, les femmes ont longtemps joué un rôle important dans la gestion et la croissance de chacune de nos marques. Les femmes représentent plus de 75% de nos employés, constituent la majorité de nos directeurs de magasins mondiaux et font également partie de nos équipes de direction. Nous croyons fermement que notre engagement en faveur de l'égalité des femmes nous donne un avantage concurrentiel, nous aide à attirer les meilleurs talents, à accroître l'engagement et la rétention et à nous connecter avec nos clients, dont la majorité sont des femmes.