

**GAP INC. trading
as GAP FRANCE
SAS
GENDER PAY
INDEX REPORT
2019**

In English;

Calculated in accordance with the methodology outlined in Appendix 1 of the Decree 2019-15 of 08 January 2019; Article D. 1142-2), the France Gender Pay Index reporting score is made up of results from five different indicators:

- 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

Our 2019 Gender Equality Pay Index result is a score of 50/100 points.

Equality is woven into the fabric of Gap Inc.'s culture and business practices. Based on the methodology provided, our results for France are overall more favourable towards women which might be considered unusual. We do however recognise that to continue to respect our commitment to equality for all, there is work to do to address this gap for the male population.

In order to reduce the pay gap, we will work closely with business partners to look at a number of different areas including, contract types, frequency and timing of pay review and succession.

En Français ;

Calculé selon la méthodologie décrite à l'annexe 1 du décret 2019-15 du 08 janvier 2019 ; Article D. 1142-2), le score de l' Index d'égalité de rémunération entre hommes et femmes est composé des résultats de cinq indicateurs différents:

- 1 - L'écart de rémunération entre hommes et femmes basé sur le salaire moyen des femmes par rapport au salaire moyen des hommes, par groupe 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 d'employées ayant bénéficié 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 de prise du congé de maternité

5 - Le nombre de salariés du groupe sous-représenté (hommes ou femmes) parmi les dix salariés les mieux rémunérés

Notre résultat 2019 de l'indice d'égalité de rémunération entre hommes et femmes est de 50/100 points.

L'égalité fait partie intégrante de la culture et des pratiques commerciales de Gap Inc. Basé sur la méthodologie fournie, nos résultats pour la France sont globalement plus favorables aux femmes, ce qui pourrait être considéré comme inhabituel. Nous reconnaissons toutefois que, pour continuer à respecter notre engagement en faveur de l'égalité pour tous, nous avons encore du travail à faire pour combler cet écart chez les hommes.

Afin de réduire l'écart de rémunération, nous travaillerons en étroite collaboration avec les partenaires commerciaux pour examiner différents domaines, notamment les types de contrat, la fréquence et le calendrier de la révision des rémunérations et de la gestion de carrière.

Indicator three on promotions gave different results when calculated internally using the methodology as set out in the decree, to results achieved when using the France Ministry of Labour online calculator and spreadsheet. We are seeking to gain clarification on why this is and may adjust our results dependent on the outcome of this investigation.

L'indicateur trois sur les promotions donnait des résultats différents lorsqu'il était calculé en interne en utilisant la méthodologie décrite dans le décret, aux résultats obtenus en utilisant le calculateur et le tableur en ligne du ministère du Travail français. Nous cherchons à savoir pourquoi et pourquoi nous pouvons ajuster nos résultats en fonction du résultat de cette enquête.