



ENGLISH

FRENCH GENDER PARITY INDEX

Gucci France is particularly committed to promoting gender equality. For the year 2025, the company obtained a score of 83 out of 100.

This indicator is obtained by adding together the following indicators:

Indicators	Points obtained
1- Pay gap (%)	38/40
2- Differences in individual pay rises (in % points)	20/20
3- Promotion gap (in % points)	15/15
4- Percentage of employees receiving a pay rise after returning from maternity leave (%)	0/15
5- Number of employees of the under-represented sex among the 10 highest earners	10/10
INDEX (out of 100 points)	83

Although this result exceeds the legal threshold of 75 points, Management is committed to further strengthening its gender pay equity practices and ensuring full compliance with the requirements of the Labour Code regarding employees returning from maternity leave.

The analysis of the indicators highlights a potential area for improvement in monitoring salary increases following maternity leave. In fact, two female employees left the company before we were able to apply their corresponding pay rises, resulting in a 15-point drop in our gender equality index score.

Nevertheless, actions will be implemented to ensure timely and accurate monitoring of salary increases following maternity leave

March 1st 2026



FRANÇAIS

INDEX EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES FRANÇAIS

L'entreprise Gucci France est particulièrement attachée à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi pour l'année 2025, l'entreprise a obtenu la note de 83 sur 100.

Cet indicateur est obtenu par la somme des indicateurs suivants :

Indicateurs	Points obtenus
1- écart de rémunération (en %)	38/40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20/20
3- écarts de promotions (en points de %)	15/15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0/15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
INDEX (sur 100 points)	83

Bien que le résultat global demeure supérieur au seuil réglementaire de 75 points, la Direction souhaite renforcer davantage son engagement en faveur de l'égalité salariale et garantir la pleine conformité de ses pratiques avec les dispositions du Code du travail relatives au retour de congé maternité.

L'analyse des indicateurs met en évidence un axe d'amélioration concernant le suivi des augmentations salariales à l'issue d'un congé maternité. En effet, deux collaboratrices ont quitté la Maison avant que nous puissions appliquer leur augmentation correspondante, entraînant une baisse de 15 points de notre note à l'index égalité H/F

Des actions seront donc mises en œuvre afin d'assurer un suivi rigoureux et ponctuel de ces augmentations.

Le 1^{er} Mars 2026