

GUCCI

POLITICA DI DIVERSITÀ,
EQUITÀ E INCLUSIONE
IN GUCCI

Ver.2 2024

GUCCI

I PRINCIPI GUIDA DI GUCCI

Gucci sostiene attivamente la diversità in tutte le sue forme, l'equità e l'inclusività, al fine di permettere che ciascuno possa esprimere appieno la propria unicità.

Gucci ritiene che la diversità sia all'origine della creatività e dell'innovazione e quindi della performance economica e di un business responsabile. Le politiche di valorizzazione della diversità e inclusione trovano la loro espressione nella assunzione di impegni e nella definizione di obiettivi e target, presidiati e rendicontati in modo trasparente.

Gli obiettivi che Gucci si è prefissata sono:

- Assicurare un posto di lavoro inclusivo per tutti i dipendenti fornendo programmi continui di formazione, gruppi di risorse e dialogo aperto, al fine di migliorare la comunicazione, la comprensione e l'empatia.
- Aumentare la diversità di genere a livello manageriale con obiettivi specifici per ogni regione globale.
- Colmare il divario retributivo di genere per posizioni equivalenti all'interno dell'organizzazione entro il 2025.
- Creare maggiori opportunità sul posto di lavoro per le persone con disabilità.
- Adottare pratiche inclusive per l'autoidentificazione di genere.

Gucci si impegna a diffondere una cultura del rispetto e della convivenza delle differenze a tutti i livelli dell'organizzazione e ad offrire alla sua popolazione aziendale un ambiente di lavoro aperto e stimolante, privo di qualsiasi tipo di discriminazione o trattamento privilegiato riguardo ad assunzioni, remunerazioni, formazione professionale, promozioni, licenziamenti in base a criteri di **genere, età, orientamento affettivo, identità di genere, stato di gravidanza, etnia, nazionalità, classe sociale, religione, stato civile, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità e condizioni mediche**.

La presente Politica di Diversità Equità ed Inclusione è basata sui principi del Codice Etico di Gruppo e sulla Corporate Sustainability & Responsibility Policy di Gucci, ed è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la parità di genere, approvata dall'Amministratore Delegato e la sua attuazione in relazione alla **Parità di Genere** è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere. La Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Gucci inoltre ha ottenuto la certificazione SA8000, primo standard di certificazione internazionale sui temi dell'etica nelle imprese che prevede requisiti di responsabilità sociale, tra i quali il rispetto per le persone, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, i diritti dei lavoratori e le pari opportunità. La certificazione ha origine dalle disposizioni in materia di lavoro contenute nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

LA POLITICA IN AZIONE

L'implementazione della Politica di Diversità, Equità ed Inclusione è garantita dal Comitato Guida, dal management e dal team HR, attraverso principi di pari opportunità e meritocrazia nella gestione di tutte le fasi del ciclo di vita delle risorse aziendali, dalla selezione, alla assunzione, dall'accesso alla formazione ai percorsi di crescita, anche retributiva.

Oltre alla presente Politica Gucci ha tradotto in procedure operative le politiche relative alla gestione del personale e delle carriere nonché relative alla comunicazione al fine di perseguire concretamente la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Gucci inoltre collabora con organizzazioni di settore dedicate al tema della parità di genere e delle pari opportunità, avvalendosi di partner terzi e indipendenti per la misurazione dei progressi e per la diffusione di una cultura dell'inclusione.

A titolo esemplificativo, Gucci in quanto membro di Fondazione Sodalitas è firmataria della "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro"; la collaborazione con Valore D mira a definire piani concreti di formazione e sviluppo per le donne in azienda.

Governance

Nel 2019 Gucci ha nominato un Global Equity Board con la responsabilità di definire la visione e le priorità della cultura aziendale e dell'employee experience. Guidato dal Presidente e CEO, il Global Equity Board

GUCCI

è composto da un insieme di altri senior executive di ambiti diversi, tra cui esponenti esterni esperti e attivi nell'ambito della Diversità e Inclusione. Compito del Global Equity Board è quello di definire una serie di obiettivi ambiziosi, misurando il progresso di Gucci rispetto agli obiettivi di DE&I in linea con la strategia di Kering sugli stessi temi. A livello locale, il Global Equity Board ha approvato un piano di azione e nominato Comitati di Diversità ed Inclusione, che si adoperano per garantire che la strategia globale sia attuata a tutti i livelli aziendali, traducendo la visione del Board in misure e azioni concrete. Al Comitato Guida per la Parità di Genere è affidata la gestione e monitoraggio delle tematiche legate alla parità di genere.

Processi HR

I processi HR Gucci prevedono:

Attrarre, selezionare e reclutare talenti

- Gucci comunica ancora prima della selezione, alle persone interessate quali sono i valori che contraddistinguono l'azienda come: la celebrazione dell'unicità di ognuno, l'inclusione ed apertura;
- Gucci si impegna a favore di un processo di selezione fondato su criteri inclusivi, promuovendo una leadership eterogenea e prevedendo la formazione di tutti gli addetti alla selezione del personale nonché programmi formativi rivolti agli hiring managers sui temi della diversità;
- Gucci analizza i dati di selezione in modo da monitorare la composizione della popolazione aziendale in termini di genere.

Sviluppare e trattenere i talenti

- L'obiettivo di Gucci è quello di generare opportunità di sviluppo professionale e mentoring attraverso programmi di promozione della carriera, formazione e istruzione, e programmi di scambio a livello globale;
- Gucci offre ai dipendenti programmi di formazione utili a comprendere e riconoscere i pregiudizi inconsci, incentrati sul lavoro in un team inclusivo e sull'offerta di una customer experience declinata attorno al valore dell'inclusione;
- Gucci offre altresì ulteriori programmi di formazione dedicati a figure manageriali volti a valorizzare e rafforzare una leadership inclusiva. Inoltre, i manager neominati vengono automaticamente inseriti in un percorso di formazione che prevede l'erogazione di corsi dedicati alla leadership inclusiva e i valori aziendali.

Comunicare, comprendere e sensibilizzare

- Gucci ha implementato una strategia di ascolto, attraverso sondaggi di opinione periodici, che coinvolge tutta la popolazione aziendale con l'obiettivo di comprendere percezioni e bisogni e permettere alle risorse di fornire preziosi spunti utili a definire le iniziative dell'azienda;
- Gucci promuove campagne di sensibilizzazione sui temi della Diversity and Inclusion.

Parità di genere

Nell'ottica di valorizzare la diversità, uno dei principali obiettivi di Gucci è la parità di genere in tutti i ruoli e le posizioni e a tutti i livelli della gerarchia del Gruppo.

Gucci ha definito un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

Kering è stata tra i primi firmatari della Carta dei Principi di Empowerment delle Donne elaborata da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Gucci è firmataria del "The Women's Forum CEO Champions Commitments", il documento siglato in occasione del Women's Forum G20 Italy per accelerare il percorso verso la "Zero Gender Gap".

Gucci promuove lo sviluppo delle competenze delle donne attraverso programmi specifici, come sessioni di mentoring, coaching e formazione alla leadership, per aiutare le donne di talento ad accedere a posizioni dirigenziali.

Parità retributiva

Al fine di raggiungere l'obiettivo stabilito per il 2025 sulla parità retributiva di genere, Gucci ha intrapreso un

GUCCI

percorso che prevede l'analisi dei gap retributivi di genere e la definizione di un piano di azione per colmare eventuali divari. Gucci ha elaborato nel 2021 una relazione sul divario di genere ("Bilancio di Genere") uno strumento che si è rivelato estremamente utile sia per individuare e implementare le iniziative volte a sostenere la cultura dell'inclusione, sia per identificare le opportunità in grado di innescare il cambiamento e realizzare la parità di genere all'interno dell'azienda.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'impegno per la promozione e valorizzazione della maternità/paternità nonché delle esigenze di ciascuna risorsa è un elemento chiave della strategia di Gucci. Il supporto e la tutela della genitorialità sono assicurati anche attraverso strumenti di conciliazione vita privata - vita professionale integrati nelle politiche di Welfare. Per garantire che i dipendenti e le dipendenti mantengano un buon equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale e per promuovere il benessere di ogni individuo sul posto di lavoro Gucci attua politiche e meccanismi per agevolare la vita quotidiana e migliorare la qualità della vita sul posto di lavoro. Gli strumenti principali adottati a tal fine sono: modello di lavoro ibrido, congedi parentali, servizi di welfare, servizi di assistenza psicologica.

Tolleranza Zero

Il gruppo Kering e Gucci sono da sempre in campo contro la Violenza sulle Donne e hanno adottato una policy sulla violenza domestica che fornisce ai dipendenti, in tutto il mondo, l'assistenza specifica di cui hanno bisogno.

LGBTQ+

Gucci tutela i diritti delle persone LGBTQIA+ e sostiene gli standard dell'ONU "LGBT Business Conduct" per le aziende, che comprendono l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione sul posto di lavoro, la garanzia che nelle attività di business non vi siano discriminazioni nei confronti di clienti, fornitori e tutti gli stakeholder, e la collaborazione con partner commerciali per affrontare problemi di discriminazione lungo l'intera catena di approvvigionamento.

Gucci crea opportunità di partecipazione ai gruppi di risorse per i dipendenti (Employee Resource Group), dedicati alla presenza di comunità diverse, persone con disabilità, donne e reti di sostegno all'interno di Gucci e alle questioni LGBTQIA+, al fine di coltivare un senso di appartenenza e di collaborazione nella comunità.

Gucci è anche membro di Parks Liberi e Uguali, organizzazione dedicata alla promozione di buone pratiche legate al rispetto della diversità con particolare focus al tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.

Disabilità

Uno dei principali obiettivi di Gucci è creare maggiori opportunità sul posto di lavoro per le persone con disabilità. A tal fine l'azienda collabora anche con organizzazioni specializzate per i processi di selezione e inclusione in azienda.

Gucci è da sempre attenta allo sviluppo di programmi finalizzati a migliorare non solo l'accessibilità e l'esperienza dei clienti presso i nostri punti vendita, ma anche la rappresentazione della disabilità all'interno dei team. A tal fine Gucci fornisce al suo staff una formazione adeguata a sensibilizzare le persone sull'importanza di tematiche quali l'accessibilità e l'inclusività anche grazie alla presenza di Employee Resource Group dedicati (ERG) a questa tematica.

Multigenerazionalità

Gucci si impegna a valorizzare la potenzialità di una forza lavoro multigenerazionale attraverso modalità di gestione del personale che favoriscono le esigenze di ogni generazione, scardinando gli stereotipi legati alle età e attraverso programmi di formazione mirati all'individuo.

Il primo passo è avere consapevolezza della composizione della popolazione aziendale e per questo Gucci monitora annualmente la composizione generazionale in azienda con le percentuali di rappresentanza generazionale e di età tra i dipendenti globali: Boomer, Generazione X, Millennial o Generazione Z.

Interculturalità

Nell'ambito dell'approccio inclusivo e dell'impegno a favore della diversità, Gucci svolge un ruolo attivo per promuovere l'inclusione dei rifugiati.

GUCCI

Gucci in particolare partecipa al programma “**Welcome - Working for Refugee Integration**” che l’ha portata ad ottenere per diversi anni consecutivi il riconoscimento dall’Agenzia ONU per i rifugiati (UNHCR), per aver favorito l’inserimento lavorativo dei rifugiati in Italia.

Inclusione presso la filiera e la comunità

Gucci promuove i principi di D&I non solo al suo interno ma anche presso i suoi fornitori e nelle comunità locali. Gucci chiede ai suoi fornitori di impegnarsi, anche attraverso la sottoscrizione dei Principi di Sostenibilità, a non attuare nessun tipo di discriminazione e promuovere e implementare una strategia a lungo termine volta a creare un ambiente di lavoro aperto all’ascolto, inclusivo ed equo, mettendo in atto azioni positive rivolte all’empowerment delle donne e alla convivenza di tutte le diversità.

Gucci promuove azioni culturali e formative rivolte alla crescita professionale delle donne attraverso il progetto **Supporting Women in the Luxury Supply chain**, insieme al gruppo Kering e a Camera Nazionale della Moda. Attraverso il programma di finanziamento Programma “Sviluppo Filiere” che Gucci ha attivato in collaborazione con **Intesa Sanpaolo**, i fornitori Gucci hanno l’opportunità di accedere a fondi destinati ad azioni per promuovere anche il lavoro femminile e la parità di genere all’interno delle imprese, in linea con quanto delineato dal Piano Nazionale PNRR.

Gucci, infine, è impegnata dal 2013 nella promozione della giustizia sociale e della parità di genere attraverso la sua campagna globale **CHIME FOR CHANGE** nonché con il suo programma di volontariato globale **Gucci Changemakers**, attraverso il quale l’azienda mette in contatto i dipendenti con organizzazioni no profit locali impegnate nella promozione della giustizia sociale, promozione dell’istruzione, protezione dell’ambiente e supporto alla salute e al benessere delle persone.