

## Fiscal Year of 2023 Disclosure based on Act on Promotion of Women's Participation in the Workplace

2023 年事業年度における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく指標開示

### Gender Pay Gap Analysis / 性差による賃金（賞与を含む。以下同じ）格差と分析

<b>Gender Pay Gap : All Employees by type of employment</b> 男女の賃金の差異：全従業員（雇用形態別）	<b>Female Pay Gap</b> 男性の賃金の平均に対する、 女性の賃金の平均の割合
All / 全労働者	59.8%
Permanent / うち正規雇用労働者	60.1%
Non-Permanent / うち非正規雇用労働者	56.7%

<b>Gender Pay Gap : Permanent by seniority</b> 男女の賃金の差異：正規雇用労働者の内、職級別	<b>Female Pay Gap</b> 男性の賃金の平均に対する、 女性の賃金の平均の割合（職級別）
Permanent - Senior Managers / Managers / Experts 正規雇用労働者 上級管理職（マネージャー以上）	84.6%
Assistant Managers / Specialists in Senior Role 正規雇用労働者 管理職（アシスタントマネージャー及びシニア スペシャリスト）	91.0%
Specialists / Operations / Administrative 正規雇用労働者 非管理職（オペレーション、等）	97.2%

### Category 1 Female Population among All Employees / カテゴリー 1 労働者に占める女性労働者の割合

All / 全女性労働者	58.3%
Permanent / うち正規雇用女性労働者	57.4%
Non-Permanent / うち非正規雇用女性労働者	47.5%

### Category 2 Percentage of Taking Annual Leave / カテゴリー 2 有給休暇取得率 87.6%

## Representation and pay gaps

HSBC as a Group publishes this data annually to ensure both transparency and our continuous focus on addressing representation gaps within the organisation. Our gender pay gap reporting shows the difference in average pay between two groups of people (regardless of roles or seniority).

In Japan, for the year 2023, the gender pay gap was 59.8% compared with 61.4% in 2022. This was driven by several factors including the shape of our workforce, where there are more men than women in senior higher-paying roles, and more women than men in junior roles. This figure could also fluctuate year-by-year for other factors including long-term parental leave.

While we are confident in our approach to pay equity, until female colleagues are proportionately represented across all areas and seniority levels of the organisation, we expect to continue seeing gaps in average pay. However, we are committed to paying colleagues fairly regardless of their gender and have implemented measures to ensure that remuneration is free from bias. We review our pay practices and pay equity annually, including a regular review of equal pay in major markets by an independent third-party. If pay differences are identified that are not due to objective, tangible reasons such as performance, skills or experience, necessary adjustments are undertaken.

At HSBC in Japan, 58.3% of employees are female with our overall female pay gap at 59.8%. Looking at this among permanent employees by seniority, it is 84.6% at the Senior Managers / Managers / Experts level, 91.0% at the Assistant Managers / Specialist in Senior Role level, and 97.2% at the Specialist / Operations / Administrative level.

Since 2020, HSBC in Japan has put greater focus on improving our value proposition in attracting and hiring strong female talent. In 2023, 52% of our total hiring was female and while we continue our efforts in attracting senior female candidates, we are also focusing on nurturing female talent within the organisation to lead to the creation of a larger and stronger talent pool for future senior roles.

Our organisation has a robust programme to develop talent including those identified as top female talent. This includes a customised programme supporting female talent with executive coaching, workshops and projects focusing on leadership and enterprise skills, and short-term assignments and job swaps to broaden their enterprise knowledge and capabilities.

Our Japan senior leadership group is lean, and we leverage the scale we have in our regional office. Statistical data is also affected by certain movements and the timing of senior manager changes.

Steady increases in female promotions over the last four years is reflective of our efforts and its success on gender diversity.

2020	56% of all promotions were female
2021	63% of all promotions were female
2022	64% of all promotions were female
2023	81% of all promotions were female

HSBCはグループとして透明性を確保し、組織内の象徴的な格差に対する取り組みに継続的に重点を置き続けるため、賃金格差に関するデータを毎年公表しております。HSBCグループの男女賃金格差報告は（役割や年功序列に関係なく）男性・女性2つのグループ間の平均賃金差を表しています。日本では2023年の男女賃金格差は59.8%であったのに対し、2022年は61.4%でした。日本の男女賃金格差の要因はいくつかあり、上級且つ高賃金な役職には女性より男性の方が多く、ジュニア且つ低賃金な役職には男性より女性の方が多く、又、長期の育児休暇などの他の要因によって年ごとに変動する可能性があります。我々は、賃金の公平性に対するアプローチに自信を持っていますが、組織内の全ての部門及び職級において、女性従業員が比例して代表されるまでは、平均賃金には引き続き格差がみられるでしょう。

我々は、性別の如何を問わず、全ての従業員に対し公平に賃金を支払うことに尽力しており、報酬にはいかなる偏見も含まれていない公平なものであることを保証する手続きを行っています。HSBC グループ

ブでは、独立した第三者による（男性・女性）主要マーケットにおける同一賃金の定期的な見直しを含め、報酬体系及び賃金の公平性を毎年見直しています。業績、スキルもしくは経験といった客観的且つ具体的な理由によるものではない賃金格差が特定された場合は、適切な調整を行います。

日本における HSBC では、全従業員のうち、58.3%は女性で、男性の平均賃金との格差は 59.8%となっています。これを正規雇用労働者で構成される組織の職位ごとで見ると、シニアマネージャー、マネージャー及びエキスパーなどの上級管理職で 84.6%、アシスタントマネージャー、シニアな役割を持つスペシャリストなどの管理職で 91.0%、そしてスペシャリスト、オペレーション、アドミニストレーションなどの非管理職では 97.2%となっています。

2020 年以降、日本における HSBC では、優秀な女性人材の獲得と採用におけるバリュー・プロポジションの改善に重点を置いてきました。2023 年には採用された従業員のうち、52%が女性となっており、シニア女性候補者の獲得に向けた取り組みを継続するとともに、将来、重要な役割を担う大規模で強力な人材プールの創出に繋がるよう、組織内での女性の育成にも注力しています。

我々の組織には、トップの女性人材と認定された人材を含む、人材育成のための強力なプログラムも用意しています。このプログラムには、エグゼクティブ・コーチによる女性人材を支援するカスタマイズされたプログラム、女性人材のリーダーシップと企業スキルに焦点を当てたワークショップとプロジェクト、企業の知識と能力を広げるための短期出向や職場交換が含まれています。

日本における HSBC はより大規模な HSBC アジア太平洋地域オフィスの規模を活用しているため、日本での、特にシニア・リーダーシップ・グループは小規模となっています。そのため、シニアマネージャー変更や異動のタイミングが、日本における HSBC の統計データへ与える影響は大きいものとなります。

過去 4 年間にわたって女性の昇進が着実に増加しているのは、ジェンダーの多様性実現に向けた努力が実を結びつつあることを反映しています。

2020 年度	全昇格者における女性の割合 56%
2021 年度	全昇格者における女性の割合 63%
2022 年度	全昇格者における女性の割合 64%
2023 年度	全昇格者における女性の割合 81%