

## Fiscal Year of 2025 Disclosure based on Act on Promotion of Women's Participation in the Workplace

2025 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

Gender Pay Gap : All Employees by type of employment 男女の賃金の差異：全従業員（雇用形態別）	Female Pay Gap 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	60.0%
Permanent / うち正規雇用労働者	60.4%
Non-Permanent / うち非正規雇用労働者	54.5%

Gender Pay Gap : Permanent by role level 男女の賃金の差異：正規雇用労働者の内、職級別	Female Pay Gap 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）	83.8%
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)	89.7%
Specialists / Operations / Administrative 正規雇用労働者 非管理職（オペレーション、等）	90.9%

### 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	56.3%
Permanent / うち正規雇用女性労働者	56.9%
Non-Permanent / うち非正規雇用女性労働者	50.0%

### Category 2 Percentage of Taking Annual Leave / カテゴリー 2 有給休暇取得率 88.9%

## Representation and pay gaps

HSBC Group publishes this data annually to promote transparency and maintain a strong focus on closing representation gaps across the organisation. Our gender pay gap reporting shows the difference in average pay between female and male across the workforce regardless of roles or seniority.

In Japan, the gender pay gap for 2025 was 60.0%, compared with 63.8% in 2024. Overall, our gap is driven by several factors, including the shape of our workforce — there are more males than female colleagues in senior, higher-paying roles, and more female than male colleagues in junior roles. This figure could also fluctuate year-on-year due to other factors such as long-term parental leave and flexible deployment of resources beyond seniority.

While we are confident in our approach to pay equity, we expect to continue seeing differences in average pay until female colleagues are proportionately represented across all areas and role levels. We remain committed to paying colleagues fairly, regardless of gender, and have measures in place to help ensure remuneration is free from bias. We review our pay practices and pay equity annually. Where differences are identified that are not explained by objective factors such as performance, skills or experience, we make necessary adjustments.

In Japan, 56.3% of employees are female, and the overall female pay gap is 60.0%. Among permanent employees, the female pay gap by role level is 83.8% at the Senior Managers / Managers / Experts level, 89.7% at the Assistant Managers / Specialist in Senior Role level, and 90.9% 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. We continue to foster a friendly, supportive work environment through our family-friendly leave policies, flexible working arrangements, and strong infrastructure support. In 2025, female employees counted for 59.0% of our total hires. While we continue to build momentum in attracting senior female candidates, we are also prioritising the development of female talent within the organisation —expanding and strengthening our pipeline for future senior leadership roles.

Our organisation has a robust talent development programme, including targeted support for female employees identified as top talent. This includes a tailored offering of coaching, leadership and enterprise-skills workshops and projects, and short-term assignments and job swaps to broaden enterprise knowledge and capabilities.

Our senior leadership group in Japan is lean, and we also leverage the scale of our regional office. As a result, statistical outcomes can be influenced by individual movements and the timing of senior manager changes.

Over the past six years, at least half of all promotions have gone to female colleagues. We are also seeing a growing number of female applicants for internal opportunities, with strong success rates in lateral moves — clear indicators that our efforts are delivering meaningful progress 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
2024	56% of all promotions were female
2025	50% of all promotions were female

HSBC グループは、透明性を確保するとともに、組織全体における代表性のギャップ解消に継続的に注力するため、これらのデータを毎年公表しています。当社の男女間賃金格差（ジェンダー・ペイ・ギャップ）報告は、職務や職位に関わらず、従業員全体における女性と男性の平均賃金の差を示すものです。

日本における 2024 年の男女間賃金格差は 63.8%だったのに対し、2025 年は 60.0%でした。主な要因は人員構成であり、相対的に男性がシニア層の高賃金ポジションに多く、女性がジュニア層に多いことが影響しています。また、長期の育児休業や、職位にとらわれない柔軟な人材配置などの要因により、この数値は年ごとに変動する可能性があります。

当社はペイ・エクイティ（同一価値労働同一賃金の考え方を含む公正な報酬）の取組みに自信を持っており、性別に関わらず公正な報酬を支払うことにコミットしています。報酬制度およびペイ・エクイティは毎年見直しており、客観的要因（例：パフォーマンス、スキル、経験）では説明できない差異が確認された場合には、必要な調整を行います。

HSBC 日本では、従業員の **56.3%**が女性で、全体の女性の賃金水準（女性の平均賃金を男性の平均賃金に対する比率で示したもの）は **60.0%**です。これを正社員に限定した職位別の女性賃金比率は、**83.8%**（シニアマネージャー／マネージャー／エキスパート）、**89.7%**（アシスタントマネージャー／シニア職スペシャリスト）、**90.9%**（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）です。

2020 年以降、HSBC 日本では、優秀な女性人材の採用・獲得に向けた魅力（バリュー・プロポジション）の強化をしてきました。ファミリーフレンドリーな休暇制度、柔軟な働き方、充実したインフラにより、働きやすく支援的な職場環境を整備しています。2025 年では、採用者全体の **59.0%**が女性でした。

また、社内の女性人材の育成にも投資しており、エグゼクティブ・コーチング、リーダーシップおよびエンタープライズスキルのワークショップ、ストレッチアサインメント（挑戦的なプロジェクト）、短期アサインメントやジョブスワップなど、企業横断の視点と能力を広げるための個別最適化されたプログラムを提供しています。

日本のシニアリーダー層は母集団が小さく、地域拠点の規模も活用しているため、指標は個別の異動やシニアマネージャーの交代時期などの影響を受けます。

過去 6 年間、昇格者の少なくとも半数が女性でした。社内公募への女性応募者の増加や、横異動（ラテラルムーブ）での高い成功率も含め、ジェンダー・ダイバーシティにおける継続的な進展を示しています。

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%
2024 年度	全昇格者における女性の割合	56%
2025 年度	全昇格者における女性の割合	50%