

Gender Pay Gap & Analysis for the Previous Fiscal Year

前事業年度における 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

	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	61.4%
Permanent / うち正規雇用労働者	60.0%
Non Permanent / うち非正規雇用労働者	70.6%

Gender Pay Gap : Permanent by seniority

男女の賃金の差異：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）	90.4%
Assistant Managers / Specialist 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以上）	90.4%
Specialist / Operations / Administrative 正規雇用労働者 非管理職（オペレーション、等）	137.9%

At HSBC, pay gaps are a key indicator of balance in our workforce, as they show the difference in average pay between two groups. Where gender pay gaps exist, they show the extent to which women are under-represented in senior and higher paid roles and over-represented in junior and lower paid roles. The actions we are taking to improve representation across the whole organisation will be our priority in the forthcoming years.

At HSBC in Japan, 56% of employees are female with our overall female pay gap at 61.4%. Looking at this among permanent employees by seniority, it is 90.4% at the Senior Managers / Managers / Experts level, 90.4% at the Assistant Managers / Specialist in Senior Role level, and 137.9% 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. This should lead to the creation of a larger and stronger talent pool for future senior roles.

We have also implemented a robust, structured talent development program and created opportunities for key talents to broaden their skills through short term assignments and mentoring by senior managers.

We are making progress in our efforts on diverse representation as demonstrated by the increases in female promotions seen over the last three years.

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

HSBCにおいて、賃金格差は(男性・女性の)2つのグループ間の平均賃金差を表すものであり、全従業員のバランスを知る重要な指標です。性別による賃金格差が存在することは、女性が上級かつより高賃金な役職に占める割合が低く、ジュニアかつ低賃金な役割に占める割合が高いことを示しています。組織を挙げて取り組んでいるこの割合を改善するための行動は、今後数年における我々にとって優先順位の高い課題となると考えています。

日本における HSBC では、全従業員のうち、56%は女性ですが、その平均賃金は、男性の平均賃金の61.4%となっています。正規雇用労働者で構成される組織の職位ごとの男性に対する女性の賃金格差は、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90.4%、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90.4%、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137.9%となっています。

そのため2020年より、日本における HSBC では、素晴らしい才能を持つ女性に対し、魅力的な企業となり、顧客価値をより向上することに取り組んでいます。この取り組みは、将来、重要な役割を担う次世代候補者層の拡大及び拡充を生み出すことになると考えています。

我々はまた、強固かつ体系的な才能育成プログラムを取り入れ、核となる才能人材に対して、短期出向や上級管理者によるメンタリングなどを通して、より幅広いスキル育成の機会を創造しています。

多様性を実現する我々の努力は、過去3年間における女性の昇進率の上昇が示す通り、着実に目標に近づいています。

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%