

## INDEX ÉGALITÉ ET RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

La loi Avenir Professionnelle du 5 septembre 2018 a instauré à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2019 une obligation de mesurer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts sont modélisés via un index d'égalité salarial composé de 5 indicateurs. Dans le cas d'un résultat de l'index inférieur à 75 sur un maximum de 100 points, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour corriger les écarts de rémunération.

Par ailleurs, Le décret du 26 février 2022 de la loi Rixain oblige toutes les entités avec une note inférieure à 85 points de fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

#### Modalités de calcul

- Période de référence choisie par HSBC Global Asset Management (France) : 01/01/2021 au 31/12/2021
- Salariés pris en compte : CDI et CDD surcroit et remplacement, présents au moins la moitié de la période de référence.
- La rémunération prise en compte : salaire de base et variable reconstitués en équivalent temps plein, les avantages en nature, les heures supplémentaires, les heures complémentaires ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et participation.

#### Résultats :

N°	Indicateurs	Score maximum théorique	Scores obtenus en 2021
1	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points	34 points
2	Ecart du taux d'augmentations individuelles (AI) entre les femmes et les hommes	20 points	20 points
3	Ecart du taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 points	15 points
4	% de femmes augmentées à leur retour de congé maternité	15 points	15 points
5	Nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points	0 point
<b>TOTAL</b>		<b>100 points</b>	<b>84 points</b>

### **Objectifs de progression pour les indicateurs 1 et 5 :**

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateur 5 : Nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- Garantir une politique de recrutement et de promotion basée sur l'égalité de genre, permettant ainsi de renforcer la mixité au sein des emplois types sous représentés,
- Revoir à la hausse l'enveloppe équité dédiée à résorber les éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes,
- Veiller à la bonne mise en œuvre de la politique de rémunération, en garantissant une équité de traitement entre les hommes et les femmes sur les promotions et augmentations de salaire,
- S'assurer que la règle consistant à avoir en matière de candidature interne ou externe un nombre équivalent d'hommes et de femmes est bien respectée sur les postes les plus gradés,
- Développer un vivier de potentiel féminin dans le cadre du plan de succession,
- Systématiser au niveau local des réunions de revue de cohérence à l'occasion du process d'évaluation de la performance annuelle et du process de révision salariale annuelle.