



Index de l'Égalité Hommes Femmes 2022

TME France

Index de l'Égalité Hommes Femmes 2022

TME France



Chez Tokio Marine HCC (TMHCC), une marque commerciale de Tokio Marine Europe (TME), nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances, à valoriser la diversité et à encourager une culture où chaque employé peut réaliser son plein potentiel, quel que soit son sexe ou son origine.

Index de l'Égalité Hommes Femmes 2022

TME France



L'Index de l'égalité professionnelle permet de comparer la situation des femmes et des hommes au sein d'une même entreprise.

Noté sur 100 points, il se calcule à partir de 4 indicateurs (pour les entreprises de moins de 250 salariés).

Pour l'année 2022, Tokio Marine Europe – France obtient un score de :

71/100

Cet indicateur se décompose de la façon suivante :

- Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 21 / 40
- Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes : 35 / 35
- Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15 / 15
- Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 / 10

Nos mesures correctrices



- Dans le cadre de son accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en date du 18 mai 2021, un certain nombre de mesures et actions sont déjà en place afin de favoriser l'égalité.
- Afin de poursuivre ses efforts en ce sens et en raison du score global de 66 points sur 100 obtenu en 2021, inférieur au niveau de 75 points sur 100, la Société a défini en 2022 des mesures adéquates et pertinentes de correction permettant une progression de son Index. Ces mesures ont commencé à porter leurs fruits puisque l'Index progresse de 5 points en 2022 (2^{ème} année consécutive de progression). Il reste néanmoins inférieur aux attentes et nous poursuivons très activement nos efforts de retour à l'équilibre.
- Les mesures correctrices additionnelles prises en 2022 sont dans les domaines suivants :
- **Embauche:**
 - Rédiger les offres d'emploi (internes et externes) portant la mention F/H et féminisation des intitulées de poste si cela est possible (ex : Directeur/Directrice)
 - Continuer d'assurer un recrutement équilibré entre les hommes et les femmes

Nos mesures correctrices

- **Rémunération :**

- Continuer d'assurer une rémunération égale entre les hommes et les femmes ayant le même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences et de compétences, à tous les niveaux :
 - Salaire à l'embauche
 - Salaire de base (tout au long du contrat)
 - Rémunération variable (bonus)
- Maintenir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les critères objectifs de compétences, responsabilités, expérience.
- Poursuivre les augmentations de salaire des femmes pendant ou à leur retour de congé maternité / parental / d'adoption (en fonction du calendrier des campagnes salariales)

- **Promotions :**

- Identifier les salariées pouvant bénéficier d'une promotion professionnelle possible au sein de la Société (et les faire bénéficier des formations nécessaires pour qu'elles y parviennent)
- S'assurer que les hommes et les femmes aient la même classification à responsabilités, formations, expériences et compétences égales
- Exclure les durées d'absences pour congé maternité / parental / d'adoption des éléments relatifs à la promotion

Nos mesures correctrices

- **Formation :**
 - Rendre les femmes prioritaires pour bénéficier de formations lors de leurs retour de congé maternité / parental / d'adoption
 - Former les personnes impliquées dans les procédures de recrutement sur la diversité et l'inclusion et les sensibiliser aux idées reçues, biais inconscients et stéréotypes
 - Renouveler régulièrement la formation des managers pour les sensibiliser au droit à la déconnexion, au burnout, à l'importance de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- **Conditions de travail / Conciliation vie professionnelle et vie personnelle :**
 - Poursuivre les entretiens pré et post congé maternité/congé parental/congé d'adoption
 - Maintenir la mise en place d'un jour supplémentaire de télétravail (3 au lieu de 2) pour les femmes enceintes à compter du 4ème mois de grossesse
 - Permettre l'application effective d'un aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire pour les salarié(e)s ayant des enfants d'au plus 7 ans
 - Continuer à privilégier les réunions en conférences téléphoniques/visioconférence et ne pas prévoir de réunion après 18h
 - Ne pas imposer de déplacements à compter du dimanche soir

Nos objectifs de progression



- **Indicateur n°1 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**
 - Viser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ayant le même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences à tous les niveaux :
 - Salaire à l'embauche
 - Salaire de base (tout au long du contrat)
 - Rémunération variable (bonus)
 - Avoir pour objectif de poursuivre le processus de révision annuelle des salaires et de benchmark du marché, avec possibilité de rectification en cas de différences significatives et injustifiées de rémunération à poste égal.
 - Viser une évolution de la rémunération des femmes et des hommes selon des critères objectifs de compétences, de responsabilités et d'expérience.

Nos objectifs de progression



- **Indicateur n°4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**
 - S'efforcer d'assurer un recrutement équilibré d'hommes et de femmes aux postes les plus élevés de l'entreprise
 - Tendre vers la promotion des femmes aux postes les plus élevés
 - Viser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans le top management pour des postes équivalents
 - Viser à soutenir plus fortement des programmes de mentorat et de parrainage pour les femmes à haut potentiel



TOKIO MARINE

HCC

