



TOKIO MARINE
HCC

Index de l'Égalité Hommes Femmes 2024

TME France

Index de l'Égalité Hommes Femmes 2024 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 2024 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 2024, Tokio Marine Europe – France obtient un score de :

55/100

Cet indicateur se décompose de la façon suivante :

- Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 0 / 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 : 5 / 10

Compte tenu des critères de représentativité, seuls 56 salariés ont été inclus dans la base de calcul sur 68 salariés ayant travaillé pour TME France en 2024 ; sur ces 56 salariés, seuls les « Cadres » ont contribué au calcul de l'indicateur n°. 1. Rappelons que le seuil d'effectifs à partir duquel l'indice est réglementairement considéré comme significatif est de 50 salariés.



Index de l'Égalité Hommes Femmes 2024 TME France

Le score global a baissé pour la 1ère fois depuis 2020. Cela s'explique notamment par le fait que la méthodologie de calcul appliquée depuis 2021 n'a pas pu être utilisée pour 2024, en raison d'échantillons insuffisants (salariés valides représentant moins de 40% de l'effectif).

En conséquence, la formule de calcul légale a été appliquée aux populations « Cadres “ et ” Non-Cadres », ce qui est moins adapté à la structure organisationnelle de TME France.

Pour rappel, la méthode précédemment appliquée après consultation du Comité Social et Economique de la société consistait à répartir les salariés de TME France par niveaux de responsabilité, sur la base des classifications des salariés (classes 3-4, classes 5, classes 6-7, niveaux hors classification) plutôt que par catégories socioprofessionnelles, afin de donner une représentation fidèle des catégories de salariés présentes dans l'entreprise et permettre ainsi un calcul plus pertinent de l'indicateur n°1 au regard des spécificités de l'entreprise et de ses salariés.

Ce résultat s'explique également par des disparités salariales fonctionnelles et non par des discriminations de genre.



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 :
 - o Salaire à l'embauche
 - o Salaire de base (tout au long du contrat)
 - o Rémunération variable (bonus)
- Poursuivre la sensibilisation des managers à l'équité des rémunérations lors des campagnes salariales, notamment les managers hors France
- 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)



Nos mesures correctrices

- **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)
- Tendre vers la promotion de femmes aux postes les plus élevés
- 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

- **Formation :**

- Rendre les femmes prioritaires pour bénéficier de formations lors de leurs retour de congé maternité / parental / d'adoption
- Former les salariés, dans l'année qui suit leur embauche et a minima tous les 5 ans, à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes (dernière formation réalisée en 2024)
- Former les personnes impliquées dans les procédures de recrutement, dans l'année qui suit leur embauche et a minima tous les 5 ans, sur la diversité et l'inclusion et les sensibiliser aux idées reçues, biais inconscients et stéréotypes (dernière formation réalisée en 2023)
- Renouveler a minima tous les 5 ans la formation des managers pour les sensibiliser au droit à la déconnexion, au burnout, à l'importance de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (dernière formation réalisée en 2023)



Nos mesures correctrices

- **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

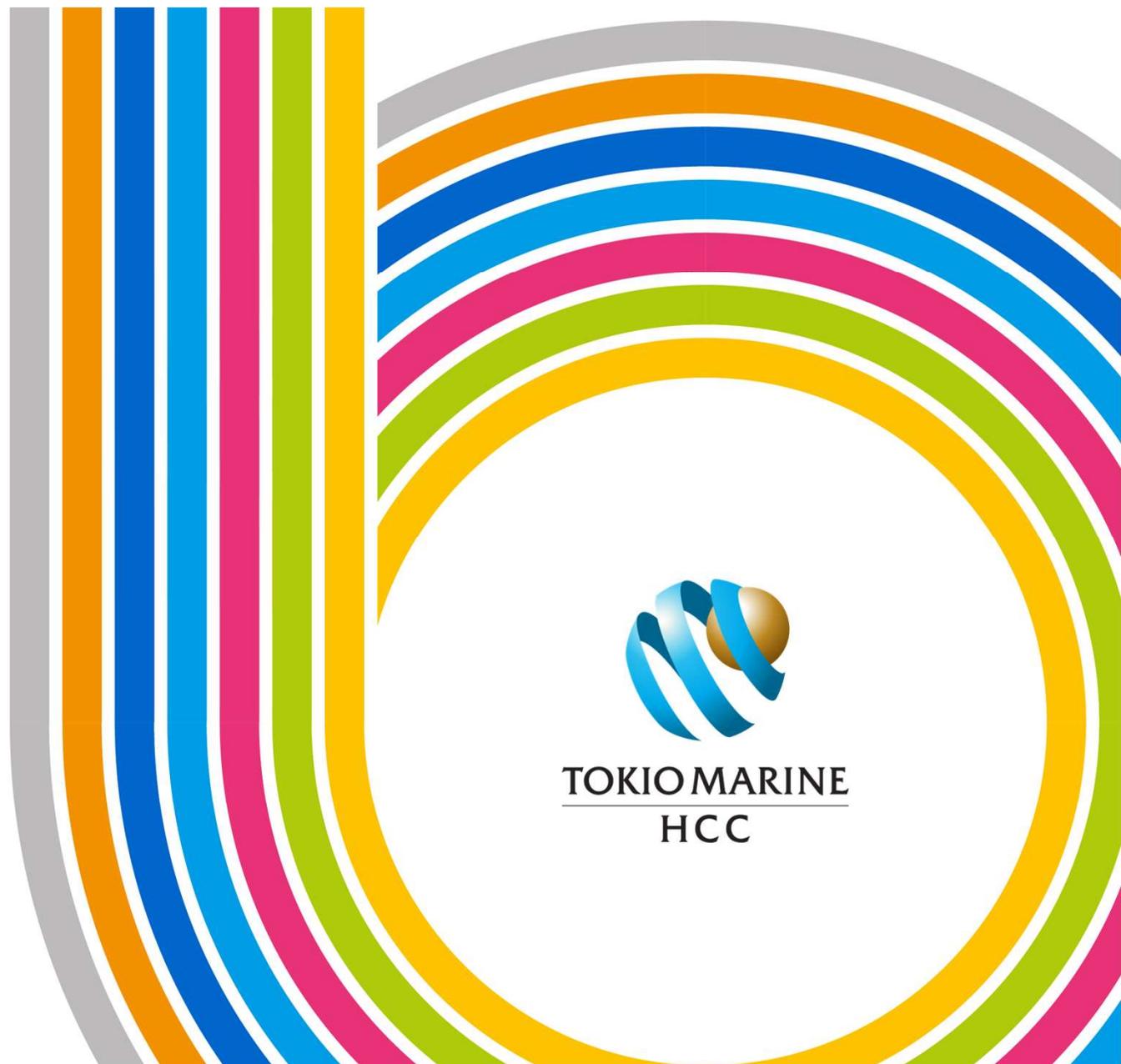
- **Indicateur n°1 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**
 - Viser l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ayant le même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences à tous les niveaux :
 - Salaire à l'embauche
 - Salaire de base (tout au 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