

多元化薪酬

报告

2021-中国

我们的承诺

在柯雅，我们致力于创建一个充满包容和尊重的工作环境，使我们成为一家员工们愿意留下并获得成长的公司。

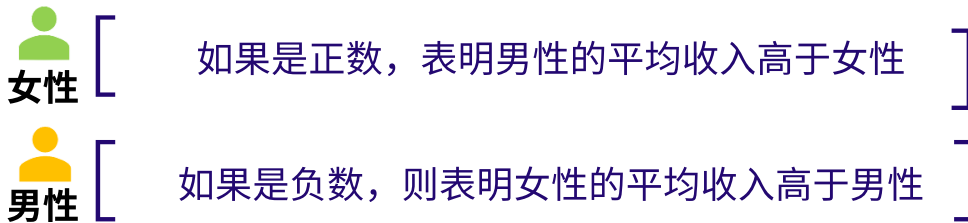
这个承诺适用于每一个人，不分性别。我们认为，性别薪酬差距分析的透明度是采取有见地的行动来推动工作场所平等的关键步骤。

“性别薪酬差距分析的透明度是推动平等的关键步骤”。

这是一项基于对集团所有地区的柯雅公司、所有员工的薪酬而进行的分析。我们每年都会重复开展这项全面分析，今年已经是第三年了，其目的是为了跟踪这一重点举措的成效。

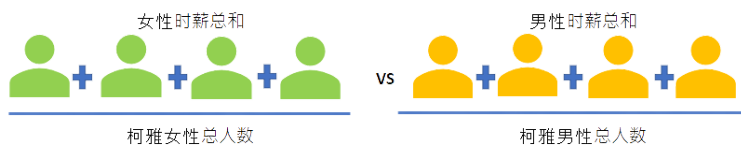
什么是性别薪酬差距？

性别薪酬差距是指通过各种统计数据解释男性和女性之间的时薪差距，并以百分比表示出来。它受到一系列因素的影响，包括柯雅集团的人员统计数据。它是以平均数和中位数（中点）数字来表示的。



平均薪酬差距

男性时薪总和和女性时薪总和性别平均薪酬差距是指，在柯雅，无论女性从事什么类型的工作，女性和男性相比平均时薪的差距。



薪酬差距中位数

薪酬差距中位数是指，计算欧洲柯雅地区薪酬最低和薪酬最高的男性与同等水平女性之间的准确中位数。事实上，如果你分别把欧洲柯雅的所有女性和所有男性分开排列，薪酬差距中位数就是中间女性的时薪和中间男性的时薪之间的差距



性别薪酬差距和同工同酬不一样

需要注意的是，性别薪酬分析和同工同酬是不一样的。‘同工同酬’是指男性和女性从事相同或类似的工作，所获得的报酬是相同的。

‘需要注意的是，性别薪酬分析和同工同酬是不一样的’。

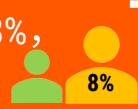
我们相信，在柯雅，男性和女性从事同样的工作就会获得同样的报酬，我们致力于纠正任何可能存在的不正常现象。我们的年度薪酬审查程序就是这样一种机制，它用于审查可能导致这种不正常现象的决策。

中国的薪酬状况喜忧参半

男性的平均薪酬比女性高8%，
而2020年这一差距则为13%。



男性的薪酬中位数比女性高8%，
而2019年这一差距则为18%。



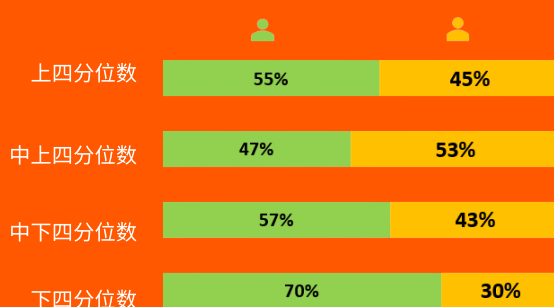
这个平均数字代表了我们在中国所有员工的平均数，它反映了女性平均薪资的增长。

中位数代表了我们在中国员工队伍的中间值，虽然还有待改善，但与2019年相比，在较高四分位数上的女性人数增加有助于减小这一差距。

按薪酬四分位数排列的中国员工人数

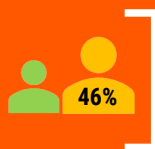
四分位数的计算方法是将每个人的薪酬从最高到最低分为四个大小相同的组，并计算每个四分位数中男性和女性所占的比例

在中国，按四分位数划分的人数表明，虽然在上四分位数上女性人数有所改善，但在下四分位数上女性人数较多，这就影响了公司的性别差异。



位于四分位区间人员的薪酬与高额奖金有联系导致了性别薪酬差距

在中国，男性的平均奖金比女性高出46%。



在中国，男性的奖金中位数比女性高出30%。

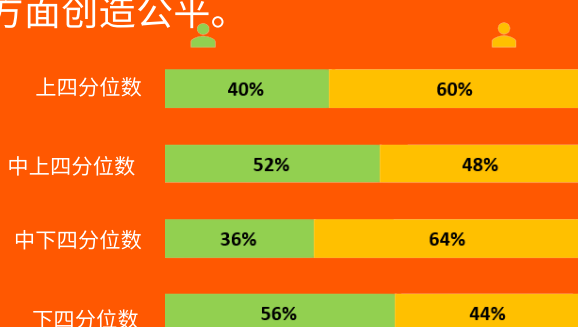


柯雅整体情况概览

欧洲

在欧洲，男性的平均薪酬比女性高14%，与2020年男女中位薪酬差距3%相比，这一数字有所改善。

然而，与2020年的3%相比，较高职位上女性人数的增加有助于在性别薪酬中位数方面创造公平。

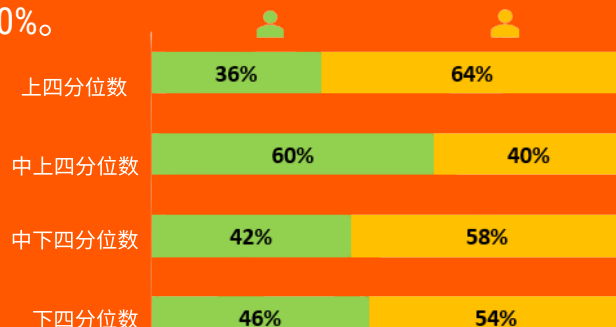


自2019年以来，欧洲中上四分位数和上四分位数的女性人数都有所增加，使得性别薪酬比较获得了改善。

北美洲

在北美洲，男性的平均薪酬比女性高4%，和2020年的5%相比，这一数字有所改善。

较高职位上女性人数的增加，也有助于建立有利于女性的性别薪酬差距——从-6%到-10%。



自2020年以来，北美洲中上四分位数和上四分位数的女性人数都有所增加，使得薪酬持续获得改善。

性别薪酬差距为什么存在？

在性别薪酬差距方面，柯雅并非个例，绝大多数雇主都面临着同样的挑战。

对大多数人来说，这种差距不是薪酬不平等的结果，而是和导致性别薪酬差距的一些因素有关。有些因素源于工作场所之外，例如对男性和女性的刻板印象和期望。

就所有雇主而言，通常已知的存在于工作场所内的因素包括：

- 在某些高薪职业或者涉及诸如科学、技术、工程和数学的组织领域中，女性的人数比较少
- 缺乏支持以及僵化的企业文化
- 育儿责任分担不平等导致从事非全时工作的女性比例较高，而这种工作通常报酬较低。因此，性别薪酬差距增大，尤其是对40岁以上的员工而言。
- 在管理人员、董事和高级官员中，女性的比例通常只占到三分之一多一点，这表明她们在一个组织中晋升到高层的可能性比较小，
- 缺乏多元化的高级女性榜样；导师和/或发起人；人际交往的机会；
- 个人选择受到限制、无意识偏见和歧视，尤其是母亲不想或无法接受晋升这样的假设。



我们对此采取了哪些举措?

柯雅致力于创建一个充满包容性的工作环境，我们认为建立一支性别均衡的员工队伍是实现这一目标的关键。我们相信，多样性是成功的基石，因此我们努力在全体员工队伍中创造公平的福利和机会。

从第三次全球审查的结果来看，我们对取得的进步而感到自豪，但显然还有更多的工作要做，我们认为，在高级领导层中创造性别平衡，这对消除在奖金中看到的性别薪酬差距是至关重要的。当然，除了以下行动外，持续定期跟踪我们的薪酬差距也是取得进步的基础：



高级别主导权

我们认识到，只有通过主导权才能推动变革，进而改善性别平衡的看法和现实，我们将：

- 鼓励女性晋升到所有领导层
- 鼓励柯雅女性发展技能和经验，在四分位数中取得进步
- 通过详细的总结，透明地向每个人传达他们的总体薪酬概况
- 注重提高绩效，加深大家对于绩效如何影响薪酬的理解



发展

我们为所有员工提供学习和发展的机会，并注重运用指导来鼓励大家取得进步的信心，我们将：

- 保持贯彻我们对整个集团的导师
- 鼓励女性建立辅导伙伴关系，以此建立领导能力的信心
- 关注较年轻和资历较浅的女性，鼓励她们成长
- 就发展问题进行沟通



灵活工作

在支持灵活工作安排方面我们拥有着良好的记录，在疫情期间的经验反映了这一点。我们将确保：

- 支持远程工作的系统
- 为有育儿需求的员工提供非全职和弹性工作模式
- 延长LeadersPlus会员资格
- 支持产假期间的领导力发展 持续审查我们按国家/地区划分的产假和陪产假安排



包容性

我们希望建立一个完全多元化的人才库，为了实现这一点，我们将目标锁定在：为整个柯雅嵌入多元化，为了支持这一目标，我们将：

- 引入多样性、公平性和包容性委员会，与公司进行合作
- 建立对无意识偏见的认识，并在此基础上激活这方面的学习
- 运用各种举措来解决在比例不佳的职位上的平衡问题
- 在招聘广告中传达薪资信息，避免招聘过程中的歧视

衷心地感谢 大家一如既往的支持

