



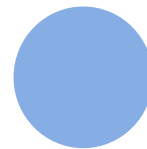
薪酬差异分析

2022年6月

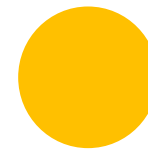
薪酬差异

在确保同工同酬的同时，芬美意致力于营造一个透明和公平的工作环境，根据员工的绩效表现来决定员工的薪酬奖励。

同工同酬是指男性员工和女性员工在相同或相似的工作岗位上得到等值的报酬。



男性



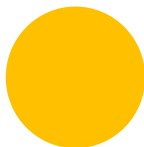
女性

正数代表女性员工或男性员工中的某一方的平均收入大于另外一方。

数据来源为芬美意2022薪酬数据



女性员工的平均工资低于男性员工0.05%



男性员工的工资中位数低于女性员工0.27%

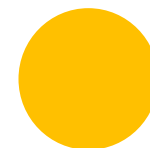
女性: 3'213
男性: 4'288

*包括芬美意旗下公司，除DRT, MG, VKL, Essex, ArtSci

无明显薪酬差异



男性



女性

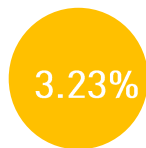
正数代表女性员工或男性员工中的某一方的平均收入大于另外一方。

数据来源为芬美意2022薪酬数据

有加班费员工
女性: 697
男性: 1'802

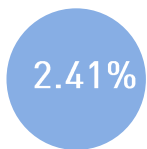


3.23%

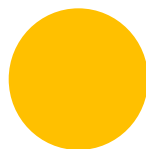


女性员工的平均工资中位数高于
男性员工3.31%

无加班费员工
女性: 2'516
男性: 2'486

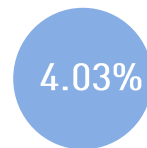


2.41%



男性员工的平均工资中位数高于
女性员工2.41%

中层管理人员
女性: 1'391
男性: 1'279



4.03%

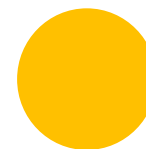


男性员工的平均工资中位数高于
女性员工4.03%

总监级管理人员
女性: 336
男性: 394



3.87%



男性员工的平均工资中位数高于
女性员工3.87%

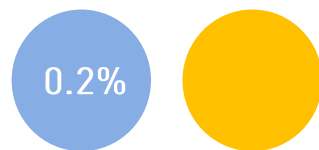
无法解释的薪酬差异

男性员工与女性员工之间不存在无法解释的显著的薪酬差异。

平均来看，无法解释的性别薪酬差异为0.3%体现在基本工资上，为女性员工略高，0.2%体现在直接薪酬总额上，为男性员工略高。*



无法解释的性别薪酬差异上，女性员工的基本工资略高于男性员工0.3%



无法解释的性别薪酬差异上，男性员工的直接薪酬总额略高于女性员工0.2%

*根据EDGE方法论，5%或以上为显著差异（P值<0.05）
数据分析基于员工人数最大的7个国家



INNOVATIVE CRAFTSMANSHIP IN FRAGRANCES, TASTE AND BEYOND

FAMILY OWNED, FOUNDED IN GENEVA, 1895

