



Rapport de HubSpot France sur l'index de l'égalité professionnelle

HubSpot place la transparence et la puissance des données au cœur de sa démarche, avec un objectif : impulser des changements durables. Ce principe guide l'ensemble des activités de l'entreprise dont sa stratégie d'appartenance.

Vue d'ensemble

En France, toutes les entreprises de plus de 50 employés doivent déclarer annuellement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ainsi que d'autres informations salariales. Dans l'ensemble, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes à HubSpot en 2025 se sont réduits par rapport à 2024.

Comme toujours, HubSpot s'engage à faire évoluer continuellement ses pratiques de recrutement et de rémunération afin de garantir l'équité.

Remarque : le droit français utilise des termes binaires de genre, c'est pourquoi ils apparaissent comme tels dans ce rapport.

Nos récents résultats mettent en évidence les progrès accomplis dans les domaines suivants :

- Réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- Augmentations de salaire pour les femmes
- Augmentations de salaire après un congé de maternité
- Parité entre les revenus les plus élevés entre les hommes et les femmes

À propos de l'index de l'égalité professionnelle en France

L'index de l'égalité professionnelle en France évalue sur 100 points l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur les 4 indicateurs suivants :

- **Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (40 points maximum)** : évalue la différence de rémunération annuelle brute moyenne (incluant le salaire, les primes, les commissions et les avantages sociaux) selon la catégorie d'emploi, l'âge et le sexe.

- **Écart de répartition des augmentations individuelles (35 points maximum) :** mesure le nombre de femmes et d'hommes ayant reçu des augmentations de salaire au cours de la période de référence.
- **Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points maximum) :** évalue si les femmes qui reviennent d'un congé de maternité reçoivent des augmentations et si leurs pairs occupant des postes similaires ont reçu des augmentations.
- **Nombre de salariés du sexe sous-représenté (les femmes dans le cas de HubSpot) parmi les dix salariés percevant les salaires les plus élevés (10 points maximum) :** examine la répartition des sexes parmi les 10 salariés percevant les salaires les plus élevés pour assurer une parité entre hommes et femmes.

Chiffres de l'index de l'égalité professionnelle pour HubSpot France pour l'année 2025

Cette année, l'index pour HubSpot France est de 95 points (95/100).

- **Écart de rémunération entre les hommes et les femmes : 35/40 points** (contre 36 en 2024)
- **Écart de répartition des augmentations individuelles : 35/35 points** (contre 15 en 2024)
- **Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15 points** (15 également en 2024)
- **Nombre de salariés du sexe sous-représenté (les femmes dans notre cas) parmi les dix salariés percevant les salaires les plus élevés : 10/10 points** (contre 10 en 2024)

Engagements pour l'avenir

HubSpot s'attache à examiner et à faire évoluer en permanence sa politique salariale pour maintenir des pratiques équitables en matière de recrutement et de rémunération en tenant compte de toutes les données disponibles.

La politique de rémunération de HubSpot s'appuie sur les données provenant de sources tierces de référence en matière de rémunération pour déterminer ce que le « marché » rémunère pour chaque poste dans le pays concerné (soit le coût de la main-d'œuvre pour des entreprises dont le profil est similaire à celui de HubSpot).

Ce processus est effectué au moins une fois par an et les fourchettes de rémunération internes de l'entreprise sont établies sur la base de ces informations.

De plus, la rémunération des employés éligibles est examinée dans le cadre du processus d'examen annuel des rémunérations de HubSpot, au cours duquel la performance joue un rôle important pour l'augmentation des salaires des employés. Pour les équipes de vente, la rémunération est revue chaque année afin d'apporter des changements aux revenus cibles (salaire fixe et commission cible).



HubSpot France Professional Equality Index Report

At HubSpot, we believe in transparency and the power of data to drive meaningful change. This carries through all aspects of our business, including our Belonging strategy.

Overview

In France, all companies with 50+ employees must annually report their gender pay gaps & other pay information. Overall, our gender pay gaps for 2025 have improved compared to 2024.

As always, we're focused on continuously revisiting and evolving our efforts to maintain fair hiring and pay practices.

To note, French law uses gender binary terms, which is why you'll see it as such in this report.

Our recent results highlight strengths in:

- Gender pay gap
- Pay increases for women
- Pay increases post-maternity leave
- Parity among top earners by gender

About the France Professional Equality Index

The France Professional Equality Index assesses pay equality between women and men based on a 100-point system, using four criteria:

- **Pay gap between women and men (40 points maximum)** - Evaluates the difference in average gross annual compensation (including salary, bonus, commission, and benefits) by job category, age, and gender.
- **Difference in number of pay increases between women and men (35 points maximum)** - Measures the number of women and men receiving salary increases during the reference period.

- **Pay increases post-maternity leave (15 points maximum)** - Assesses if women returning from maternity leave receive raises, if peers in similar roles received raises.
- **Number of employees of the under-represented gender (female in our case) among the ten employees receiving the highest salaries (10 points maximum)** - Reviews gender distribution among the top 10 earners to ensure balance between women and men.

HubSpot France Equality Index Figures for 2025

This year, the HubSpot France index is 95 points (95/100).

- **Pay gap between women and men: 35/40 points** (v. 36 in 2024)
- **Difference in number of pay increases between women and men: 35/35 points** (v. 15 in 2024)
- **Pay increases post-maternity leave: 15/15 points** (v. 15 in 2024)
- **Number of employees of the under-represented gender (female in our case) among the ten employees receiving the highest salaries: 10/10 points** (v. 10 in 2024)

Looking ahead to the future

We take all data points into consideration as we continuously revisit and evolve our efforts to maintain fair hiring and pay practices.

Our market-based compensation uses data from our trusted third-party compensation sources to find what the “market” (cost of labor for similarly situated companies) pays for each role in the country where the role is based. This process is completed at least annually and our internal compensation ranges are created based on this information.

Additionally, compensation for eligible employees is reviewed through our Annual Compensation Review (ACR) process, during which performance plays an important role in driving pay increases for employees. For our sales population, compensation is reviewed annually to drive changes to on-target earnings (base + target commission).