

Indice
D'égalité De
Rémunération
Femmes/
Hommes —
France

20
23

MOODY'S





Rob Fauber
President & Chief Executive Officer
Moody's Corporation



Maral Kazanjian
Chief People Officer

Indice d'égalité de rémunération femmes/hommes — France 2023

Chez Moody's, nous nous engageons à rémunérer tous nos employé.e.s de manière juste et équitable tout en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes

Chaque année, nous examinons nos pratiques salariales à l'échelle mondiale afin d'assurer une rémunération équitable à poste comparable et faisons part de nos conclusions à notre conseil d'administration.

Nous sommes convaincus qu'un personnel diversifié et inclusif est synonyme de meilleurs résultats pour nos clients et employé.e.s: cette philosophie nous permet de recruter et de retenir les meilleurs talents, d'améliorer nos points de vue et de mieux comprendre nos clients.

En France, nous présentons les résultats de l'indice d'égalité de rémunération femmes-hommes pour Moody's Analytics SAS (MA), Moody's France SAS (MIS) et Moody's ESG Solutions France SAS (MESG).

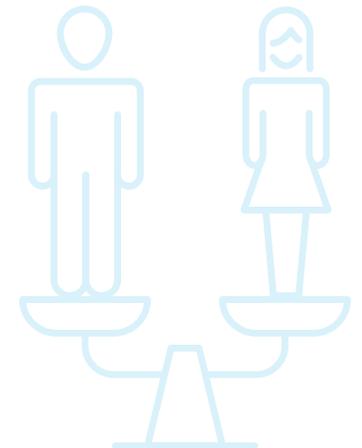
Cette année, nous avons le plaisir de vous annoncer que MIS a maintenu ses bonnes performances et que MA et MESG ont tous deux amélioré leurs scores. Nous continuerons à nous concentrer sur l'équité entre les sexes dans le cadre de notre engagement à faire de Moody's un lieu où les gens veulent travailler, rester et s'épanouir.

You can find further information on Moody's at about.moody's.io

“Chez Moody's, nous nous engageons à attirer et à retenir les femmes et les profils représentatifs de la diversité à tous les niveaux et dans tous les pays où nous sommes présents”



Francisco Martinez-Garcia
Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer,
Moody's Corporation





Indice d'égalité de rémunération femmes/hommes — France

Si aucune étude statistique ne saurait traiter de l'ensemble des éléments pouvant entrer dans la rémunération des employé.e.s, nous prenons en compte des facteurs clés comme la catégorie de postes, l'emplacement géographique, le niveau d'études et l'expérience. Lorsque nous constatons des inégalités dans nos pratiques de rémunération, nous apportons les ajustements nécessaires.

La législation française impose à toutes les sociétés d'au moins 50 salarié.e.s établies en France de publier annuellement leur « Indice sur l'égalité de rémunération femmes-hommes » avec des exigences de déclaration plus détaillées appliquées aux sociétés en fonction de leur nombre de salarié.e.s.

Avec plus de 250 salarié.e.s, MA est tenu de rendre compte de cinq indicateurs, tandis que MIS et MESG, qui emploient entre 50 et 250 salarié.e.s, doivent publier les résultats sur quatre indicateurs.

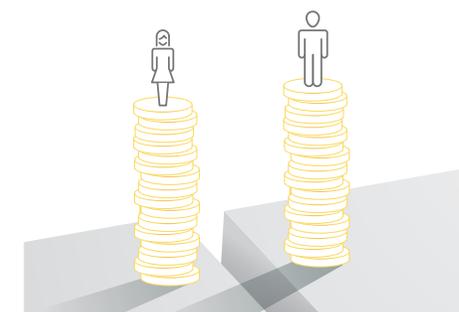
Des points sont attribués à chaque indicateur reflétant généralement le rapport entre les femmes et les hommes dans cette catégorie.

Un score plus élevé dénote un équilibre entre les femmes et les hommes, tandis qu'un score plus faible indique une surreprésentation d'un groupe pour ce critère.

Les entreprises dont le score global est inférieur à 75/100 doivent prendre des mesures correctives ; celles dont le score est compris entre 75/100 et 85/100 sont tenues de fixer des objectifs en vue d'améliorer tous les indicateurs pour lesquels elles n'ont pas obtenu le score maximum.

MIS, MA et MESG ont tous obtenu un score supérieur à 85/100 cette année. Les scores de chaque entité sont indiqués ci-dessous.

Chez Moody's, nous nous engageons à offrir une rémunération équitable aux hommes et aux femmes occupant des postes comparables. Nous suivons des pratiques rigoureuses en matière de fixation des salaires et revoyons annuellement les rémunérations des postes comparables.



Indice sur l'égalité de rémunération femmes-hommes

Moody's France SAS (MIS)

Indicateur 1

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents



Indicateur 2

La proportion d'augmentations individuelles de salaire — promotions incluses — accordées aux femmes par rapport aux hommes



Indicateur 3

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise au cours de ce congé



Indicateur 4

La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations



89 INDICE GLOBAL 100

Moody's ESG Solutions SAS (MESG)

Indicateur 1

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents



Indicateur 2

La proportion d'augmentations individuelles de salaire — promotions incluses — accordées aux femmes par rapport aux hommes



Indicateur 3

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise au cours de ce congé



Indicateur 4

La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations



90 INDICE GLOBAL 100

Moody's Analytics SAS (MA)

Indicateur 1

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents



Indicateur 2

La proportion d'augmentations individuelles de salaire hors promotions accordées aux femmes par rapport aux hommes



Indicateur 3

La proportion d'augmentations de salaire liées à une promotion accordées aux femmes par rapport aux hommes



Indicateur 4

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise au cours de ce congé



Indicateur 5

La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations

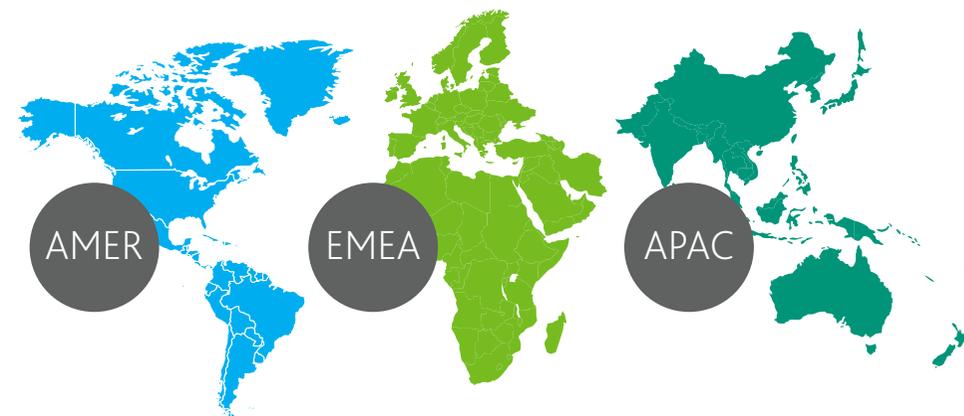


87 INDICE GLOBAL 100

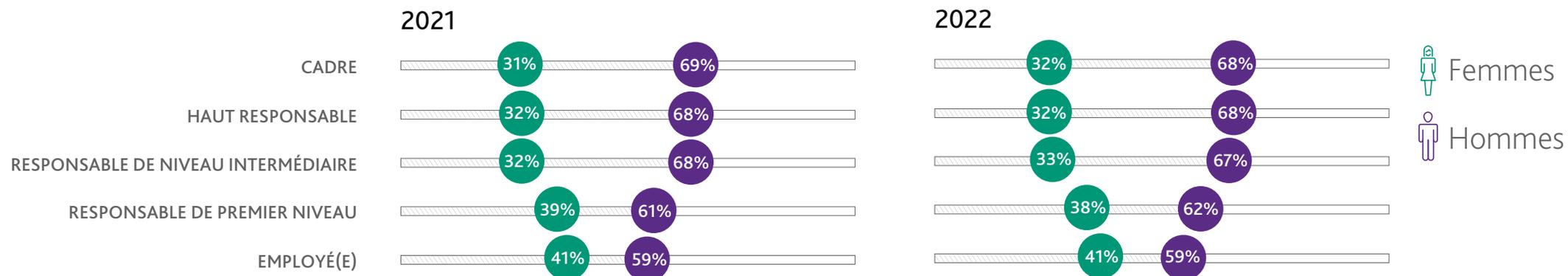
Les politiques de Moody's en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Notre objectif à Moody's consiste à recruter des femmes leaders, les soutenir et renforcer leur pouvoir d'action, conformément à notre ambition de constituer un personnel représentatif de la diversité des communautés pour lesquelles nous œuvrons.

Plus de **14,000+** salarié.e.s



Diversité des genres à l'international^{1,2}



¹ Les données par grade représentent environ 90 % des salarié.e.s (à l'exclusion de certaines filiales non détenues à 100 % et de sociétés nouvellement acquises pour lesquelles ces données n'étaient pas disponibles). La répartition totale par genre représente l'ensemble de l'effectif. Effectif au 31 décembre de l'année respective.

² « Cadre » englobe les fonctions de CEO, CEO-Direct, Exec Directors, GMD, SMD et MD ; « haut responsable » englobe les fonctions d'AMD, de Country Head, SVP et Senior Director ; « responsable de niveau intermédiaire » englobe les fonctions de VP-SCO, VP-SA, VP et Director ; « responsable de premier niveau » englobe les fonctions d'AVP-Analyst, AVP, Associate Director et Assistant Director ; « employé(e) » englobe les fonctions d'Analyst, Assoc Analyst, Assoc et Associate

L'égalité entre les femmes et les hommes chez Moody's

Les exemples suivants illustrent notre action :

TIDE

Le programme TIDE est une initiative de Moody's visant la diversité à fort potentiel, qui alimente un vivier divers et solide de talents. À l'échelle mondiale, l'édition 2021-22 a rassemblé 29 hauts responsables et responsables de niveau intermédiaire diversifiés, dont 22 femmes et six hommes.

RISE

Notre programme RISE rassemble des salariées de rang senior autour d'opportunités de mentorat, de coaching, de formation et de réseautage dans le but de renforcer leur leadership et d'accroître leur influence auprès des parties prenantes clés. À ce jour, 234 femmes leaders du monde entier ont participé à RISE ou à des programmes similaires ; 26 % des participantes ont obtenu une promotion et 8 % exercent des responsabilités élargies.

Moody's RE-IGNITE

RE-IGNITE est notre programme rémunéré de réintégration professionnelle de 16 semaines destiné aux individus de niveau intermédiaire à senior qui reprennent leur carrière après une pause de deux ans minimum. Les

professionnels qui souhaitent retourner au travail après une absence ont accès à des opportunités pratiques en termes de projets, de coaching et de mentorat, ainsi que de développement du leadership et de réseautage. En 2022, nous avons étendu le programme à l'Inde. Depuis son lancement en 2017, nous avons converti 85 % des RE-IGNITERS en salarié.e.s permanents de Moody's.

Nos Business Resource Groups (BRG, Groupes de réflexion thématique)

Nos Business Resource Group (BRG) offrent un moyen aux salarié.e.s d'exprimer leurs valeurs, de façonner les initiatives et les programmes de l'entreprise et de mettre leur personnalité en avant de manière authentique. Moody's Women est l'un des dix BRG officiels de Moody's, avec plus de 40 représentations régionales à travers l'Amérique, EMEA et l'Asie-Pacifique (APAC), dont l'objectif est de favoriser le recrutement et de développer et retenir des individus talentueux aux profils variés. Il permet aux femmes de communiquer collectivement les enjeux les concernant à la direction et ainsi d'améliorer leur



MOODY'S

moodys.com/about