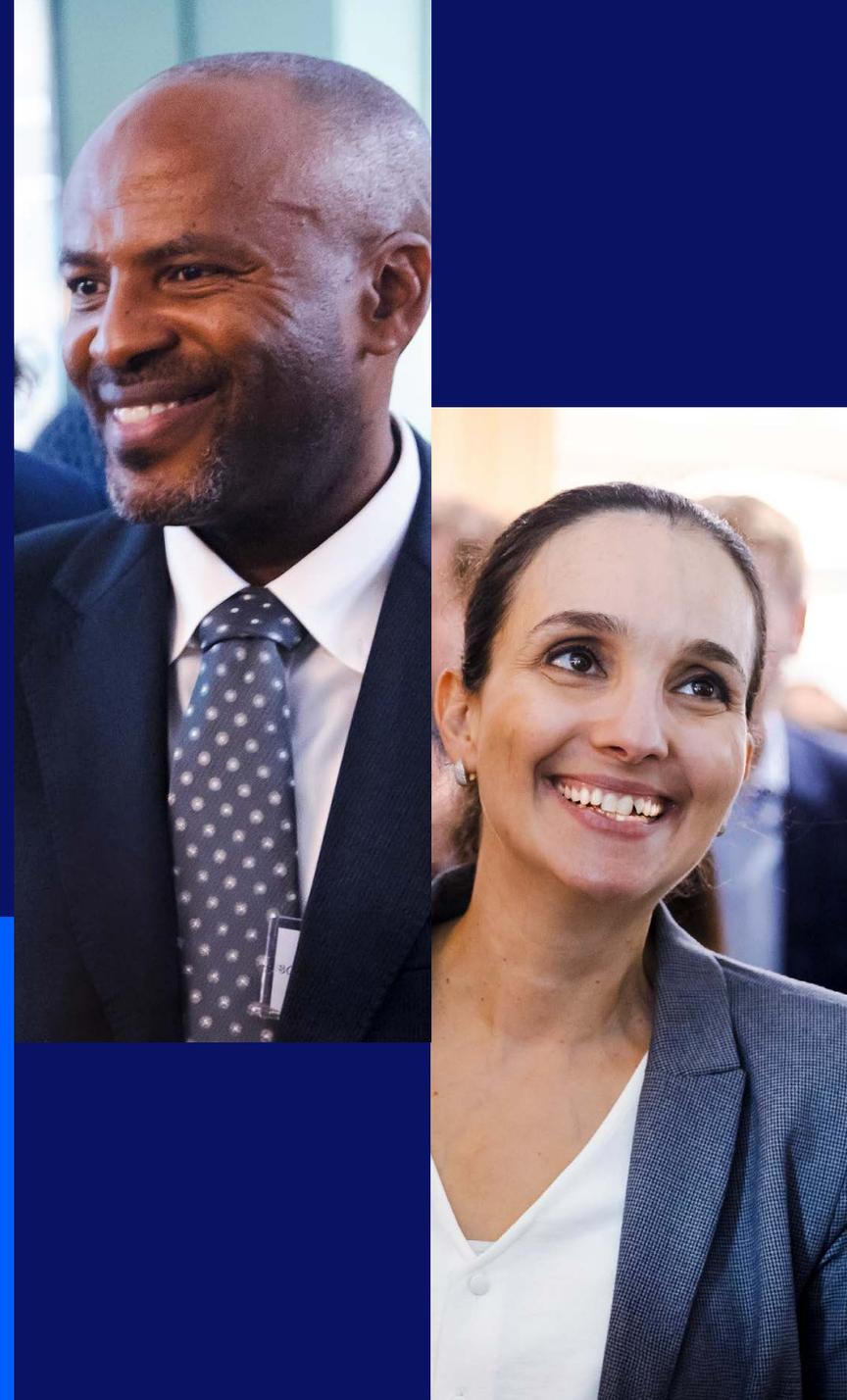


MOODY'S

Indice d'égalité femmes  
/hommes – France 2024



« À Moody's, nous nous efforçons de créer un environnement ouvert à tous, où chacun développe un sentiment d'appartenance, et nous nous engageons à attirer, à responsabiliser et à retenir les meilleurs talents.

Nous nous réjouissons de l'occasion qui nous est donnée de partager nos indices d'égalité femmes-hommes pour la France en 2024, et nous notons avec satisfaction que nous avons atteint le score maximum pour un certain nombre de ces indicateurs cette année.

Il est important de souligner que les indices ne sont pas identiques à ceux utilisés dans l'analyse de l'égalité de rémunération femmes-hommes, qui évalue la rémunération des femmes et des hommes pour des postes comparables.

Les pratiques salariales de Moody's sont rigoureuses, équitables et justes. Nous procédons à des évaluations annuelles de l'équité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions comparables, nous communiquons les résultats à notre conseil d'administration et nous procédons aux ajustements nécessaires lorsque nous constatons des écarts ».



Francisco Martinez-Garcia  
Chief Inclusion Officer  
Moody's Corporation

## À PROPOS DE NOS DONNÉES

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

La législation française impose à toutes les sociétés d'au moins 50 salarié.e.s établies en France de publier annuellement leur « Indice d'égalité 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 tenue 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, formant un total de 100 points. Le total des points obtenus constitue le score annuel de la société et témoigne de ses performances en matière d'égalité de rémunération femmes-hommes.

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.

---

Pour plus de précisions sur notre approche de l'égalité de rémunération femmes-hommes et sur les programmes visant à soutenir la réussite et l'épanouissement de nos talents, notamment les femmes, veuillez consulter le lien suivant: [dei.moody's.io](https://dei.moody's.io)



## Moody's France SAS (MIS)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1<sup>ER</sup> MAI 2022 - 30 AVRIL 2023

### 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



## Moody's ESG Solutions France SAS (MESG)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023 - 31 DÉCEMBRE 2023

### 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

NON PUBLIÉ CETTE ANNÉE\*

### INDICATEUR 4

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



\*Cette année, il n'y a pas de données pour l'indicateur 3, qui examine la proportion relative des augmentations de salaire pour les employées revenant d'un congé de maternité, car il n'y a pas eu d'exemples applicables au cours de la période couverte par le rapport. Nous avons ajusté notre score de 79/85 à 93/100, conformément aux exigences en matière de rapports.



## Moody's Analytics SAS (MA)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1<sup>ER</sup> MAI 2022 - 30 AVRIL 2023

### 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 occupant des fonctions comparables



### 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





### ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À MOODY'S

Nous notons avec satisfaction les bons résultats que nous avons obtenus cette année pour toute une série d'indicateurs et nous nous efforcerons de maintenir ce succès.

Nous nous engageons également à améliorer nos résultats dans les catégories où nous n'avons pas obtenu la note maximale, en partenariat avec les comités sociaux et économiques de MA, MESG et MIS, en nous concentrant en particulier sur les indicateurs 1 et 5 de 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 5:** La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations

Pour ce faire, nous examinerons les compétences et l'expérience requises pour les postes les mieux rémunérés et, grâce à notre processus d'évaluation et de développement des talents, nous identifierons les successeurs qui possèdent les compétences requises pour ces fonctions et qui peuvent nous aider à atteindre un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de notre entreprise.

# MOODY'S

[moodys.com/about](https://moodys.com/about)