

The French government requires all companies of at least 50 employees based in France to report annually in relation to their 'Equal Pay Index'. Moody's Analytics SAS in France is bound by these requirements and for the period 2019, publication of this Index is required by March 1st 2020.

For companies of more than 250 employees, the Equal Pay Index is comprised of 5 indicators. A number of points are assigned to each indicator for a total of 100 points. The sum of all the points earned then indicates the Company's score in terms of equal pay.

The Equal Pay Index takes into account the following indicators:

- *Pay gap between men and women, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and equivalent job category (40 points);*
- *Gap in the percentage of individual pay increases – not related to promotions – between men and women (20 points);*
- *Gap in the percentage of promotions between men and women (15 points);*
- *Percentage of female employees with a pay increase in the year following their return from maternity leave - if pay increases were granted within the Company during their leave (15 points);*
- *Proportion of men and women among the highest salaries (10 points).*

*Based on the above criteria, Moody's Analytics SAS score for the period 2019 is **80/100**.*

Moody's remains committed to achieving gender balance - globally and in France - and endeavours to promote initiatives to enhance recruitment, career development, leadership development and culture - all of which include diversity and inclusion at the heart of their design and execution.

La législation française impose à toutes les sociétés d'au moins 50 salariés établies en France de publier annuellement leur « Index sur l'égalité de rémunération femmes-hommes ». Moody's Analytics SAS en France est concernée par cette obligation et, pour la période 2019, cette publication doit intervenir au plus tard le 1er Mars 2020.

Pour les sociétés comprenant plus de 250 salariés, cet Index repose sur 5 indicateurs. Un nombre de points spécifique est attribué à chacun de ses indicateurs, formant ainsi un total sur 100 points. La somme de l'ensemble de ces points constitue le score de la société en matière d'égalité de rémunération femmes-hommes.

Ainsi, l'index d'égalité de rémunération prend en compte les indicateurs suivants :

- *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 (40 points);*
- *L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points);*
- *L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points);*
- *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 (15 points);*
- *Le nombre de femmes et d'hommes parmi les plus hautes rémunérations (10 points).*

*Sur la base de ces critères, Moody's Analytics SAS a obtenu pour la période 2019 un score de **80/100**.*

Moody's est résolu à atteindre l'équilibre femmes-hommes - au niveau mondial comme de la France – et s'efforce de favoriser les initiatives en vue de promouvoir le recrutement, le développement de carrières ainsi que de développer et encourager une culture de management - dans le respect de la diversité et de l'intégration, tant sur le plan de la conception que de la mise en œuvre de ces initiatives.