

INDICE  
D'ÉGALITÉ DE  
RÉMUNÉRATION  
FEMMES/HOMMES  
- FRANCE  
2022





## Indice d'égalité de rémunération femmes/hommes - France | 2022

Chez Moody's, nous œuvrons à la création d'un environnement dans lequel l'ensemble de nos employé.e.s peut rester authentique, car nous savons que notre succès repose sur notre culture diverse et inclusive.

Conscients que des changements durables sont le fruit d'un engagement continu, nous sommes heureux que nos politiques mises en place pour recruter, développer et retenir des talents divers aient contribué à augmenter notre score pour Moody's Analytics SAS (MA). Cette année, MA et Moody's France SAS (MIS) ont toutes deux obtenu un score global de plus de 80/100, au-dessus du seuil requis de 75/100.

Chaque année, nous révisons nos pratiques de rémunération dans le monde entier afin de garantir l'équité salariale à des postes comparables, et nos données sur les écarts de rémunération entre les sexes continuent de refléter la représentation relative des

hommes et des femmes aux niveaux les plus élevés.

Moody's consacre des ressources importantes à ses initiatives mondiales de recrutement, de planification des talents et de développement. Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux à l'échelle internationale pour accroître la représentation des femmes à tous les niveaux d'ici 2025. En France, nous avons également mis en place des politiques spécifiques visant à accroître la diversité dans nos bureaux français.

L'expérience acquise au cours de la pandémie nous a conduits à placer la flexibilité du travail au premier rang de nos priorités. À mesure que nous évoluons vers un modèle de travail hybride, il est essentiel à nos yeux d'intégrer les effets positifs et les enseignements de la pandémie pour l'ensemble de nos employé.e.s.

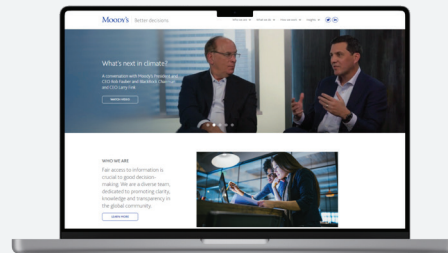
Nous sommes convaincus que bon nombre des nouvelles méthodes de travail que nous explorons actuellement pourraient contribuer à attirer et mieux retenir dans nos effectifs les femmes et les autres personnes appartenant à des groupes sous-représentés, en offrant par exemple une flexibilité accrue permettant de travailler en dehors du lieu de travail habituel, en France et dans l'ensemble de nos activités à l'échelle mondiale.

“ Chez Moody's, nous sommes fiers de notre culture diverse, équitable et inclusive. Nous accompagnons les femmes à tous les stades de leur carrière au moyen de programmes internationaux dédiés, et nous concentrons nos efforts sur l'attraction et la rétention de talents diversifiés. ”



Rob Fauber

*President & Chief Executive Officer  
Moody's Corporation*



Pour en savoir plus: [about.moodyys.io](https://about.moodyys.io)



## Nos indices d'égalité de rémunération femmes/hommes France

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.

Un nombre de points est attribué à chaque indicateur, formant ainsi 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.

Avec un nombre de salarié.e.s de plus de 250, MA est tenu de rendre compte de 5 indicateurs, tandis que MIS, qui emploie entre 50 et 250 salarié.e.s, est tenu de publier les résultats de quatre indicateurs.

MA et MIS ont obtenu le meilleur score possible dans 3 des 5 et 2 des 4 catégories de notation respectivement. Les faibles scores obtenus dans certaines catégories reflètent une faible proportion de femmes dans les postes de responsabilité ainsi qu'une rotation relativement faible de ces postes.

Nous continuerons à tirer des enseignements des données obtenues

afin d'apporter des améliorations qui nous permettront de poursuivre les efforts amorcés. À titre d'exemple, nous examinons en permanence les indices pour MA et MIS en France afin d'identifier les disparités et proposer de façon proactive les mesures correctives nécessaires. Notre objectif est d'identifier les femmes performantes, les soutenir et les accompagner dans la réalisation de leur potentiel pour leur permettre de figurer dans le classement des dix meilleurs salaires de l'entreprise. Nous utilisons également nos adhésions à des réseaux externes, notamment « Paris Women's », pour accroître l'attractivité de nos postes de responsabilités pour des candidates de divers horizons.

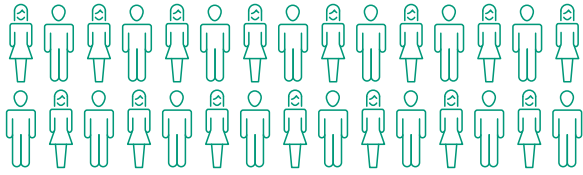
---

Nous sommes convaincus que les hommes et les femmes exerçant la même fonction à Moody's sont rémunérés équitablement. Nous avons des pratiques rigoureuses en matière de fixation des salaires et revoynons annuellement les rémunérations des postes comparables.

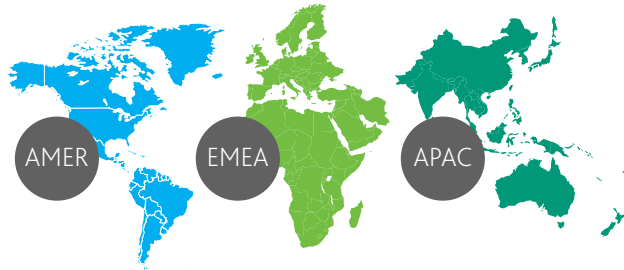
## Notre personnel à travers le monde

L'année dernière, nous avons fixé des objectifs ambitieux à l'échelle internationale pour accroître la représentation des femmes à tous les niveaux.

Plus de  
**13,000**  
salarié.e.s



**40 pays**



## Nos objectifs de diversité à l'échelle internationale

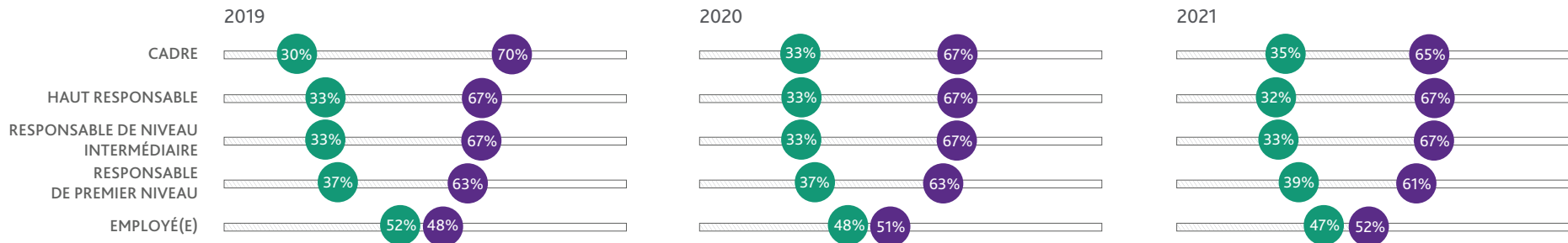
Au moins **50%** de représentation féminine chaque année dans les programmes <sup>[1]</sup> de recrutement pour les postes juniors



Augmentation de **8%** du nombre de femmes occupant le poste de responsable <sup>[2]</sup>



## Nos objectifs de diversité à l'échelle internationale<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Les données représentent les salarié.e.s qui sont intégrés dans nos systèmes informatiques. Pour 2020, cette couverture est environ 85 % du nombre total d'employés équivalents comme indiqué dans le formulaire 10-K de 2020, formulaire 10-K. Les non-salariés (tels que les consultants non rémunérés) et les travailleurs temporaires (tels que les stagiaires) sont exclus de l'analyse. Effectif au 31 décembre de l'année respective.

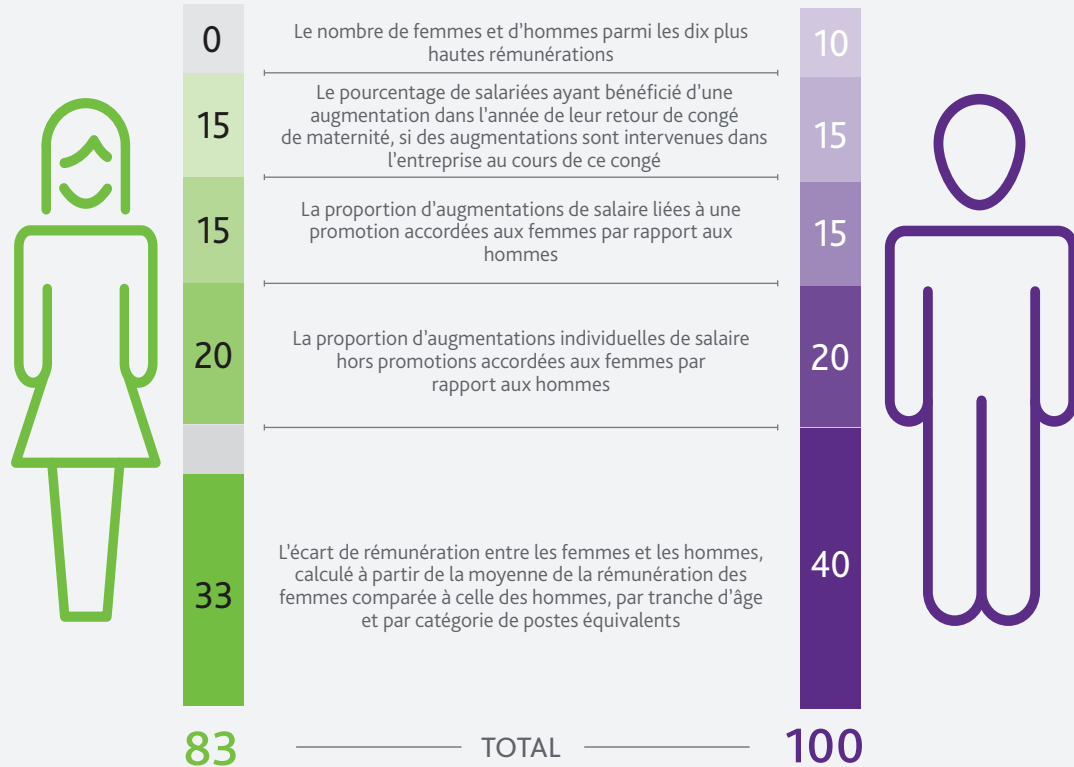


<sup>1</sup> Nous comptons parmi les programmes de recrutement de postes juniors le recrutement annuel de stagiaires d'été, le « Technology Rotational Programme » de MA (MATR) et le recrutement annuel d'analystes associés pour le service de « Ratings and Research Support (RRS) » (Service de soutien aux notations et aux recherches) de MIS.

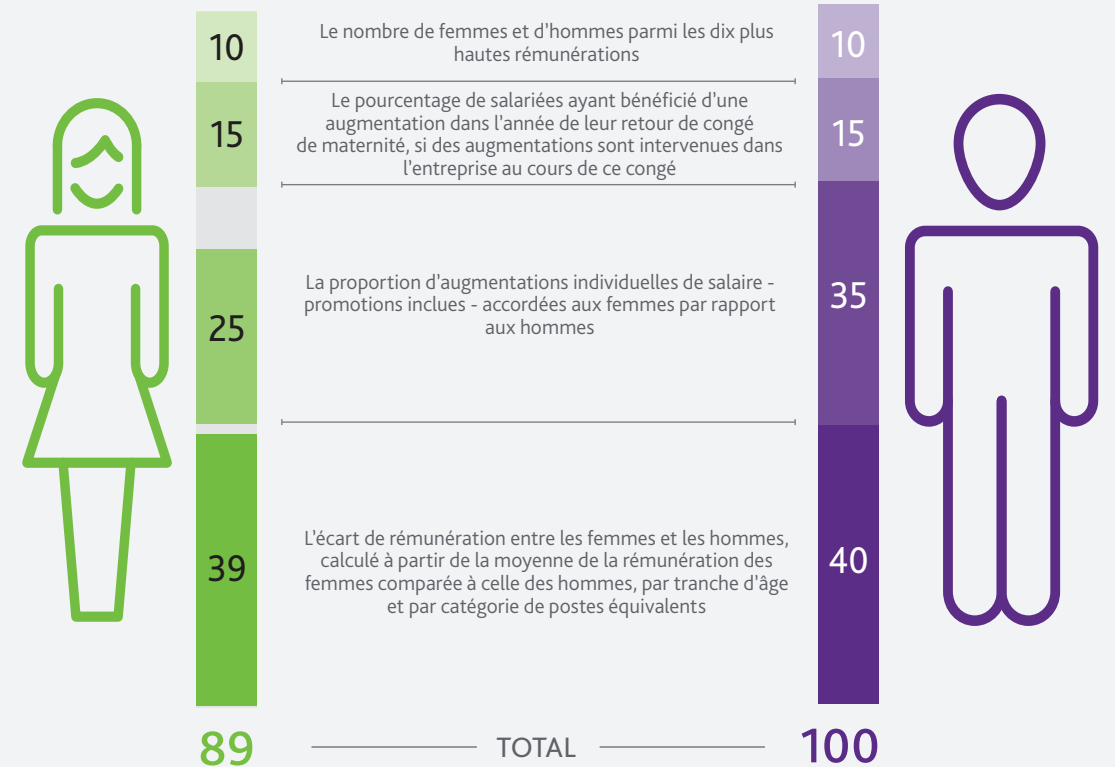
<sup>2</sup> Les postes de Vice-président adjoint / Directeur adjoint / Directeur associé et les postes de rang supérieur à partir de l'année de référence 2020.

# Indice sur l'égalité de rémunération femmes-hommes

## Moody's Analytics SAS (MA)



## Moody's France SAS (MIS)



## L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des valeurs de Moody's à l'échelle internationale

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. Les exemples suivants illustrent notre action

### Senior Women's Leadership Development Programme (Programme de développement du leadership féminin):

Lancé en 2014, ce programme offre une opportunité de développement de douze mois pour les femmes de rang senior afin d'étendre leurs capacités de leadership par le biais de formations en classe, coaching de cadre, réseautage de groupe et réunions de hauts dirigeants.

### Moody's RE-IGNITE:

Nous prévoyons d'étendre à la France notre programme RE-IGNITE, destiné aux personnes souhaitant relancer leur carrière après une interruption d'au moins deux ans. Moody's vise à travers ce programme à améliorer la représentation de la diversité au sein de la société, notamment des femmes et des mères, et à attirer les meilleurs talents en leur apportant soutien, conseils et accompagnement.

Nous sommes convaincus que nous adoptons une approche globale efficace pour favoriser la diversité, l'égalité et l'inclusion (DE&I) à travers l'ensemble de nos activités.

### Intégrer la diversité dans le lieu de travail de demain

Nous sommes convaincus que la transition vers un modèle de travail plus flexible nous aidera à rassembler les idées, les talents et les ressources qui nous permettront d'obtenir les meilleurs résultats aussi bien pour nos salarié.e.s que pour nos clients.

Nous sommes convaincus qu'en offrant plus de flexibilité, nous pourrions attirer et retenir davantage de femmes à tous les niveaux, et que la promotion des valeurs de DE&I sera un élément clé de l'élaboration, l'essai et l'ajustement de notre nouveau modèle de travail. Nous étudions, à titre d'exemple, la possibilité d'offrir plus de flexibilité sur le lieu de travail et nous mettrons à la disposition des managers des outils supplémentaires susceptibles de favoriser le développement et l'épanouissement des salarié.e.s dans le cadre d'un environnement de travail hybride durable.



“ La pandémie a fondamentalement changé notre manière de travailler, et il est particulièrement important pour moi que nous saisissons cette occasion afin de mettre en place des changements positifs qui nous permettront d'attirer, de retenir et de faire progresser des talents divers. La flexibilité du travail peut avant tout contribuer à élargir l'éventail de nos leaders actuels et futurs, notamment les femmes, et c'est dans cette optique que nous avons construit notre modèle du "lieu de travail de demain.”



DK Bartley

*CDO - Chief Diversity,  
Equity & Inclusion Officer*



“ Nous sommes résolument engagés à proposer un environnement de travail favorable permettant à l'ensemble de nos employé.e.s de s'épanouir et d'exprimer leur authenticité. Notre stratégie de diversité est axée sur le recrutement de candidat.e.s aux profils diversifiés et la promotion d'employé.e.s plus atypiques à des postes de direction, en renforçant le pouvoir d'action des femmes leaders à l'échelle mondiale. ”



Ryan Oliveri

SVP - HR Regional Partner  
Moody's Corporation

“ Notre Groupe de Réflexion dédié aux femmes (Women's BRG) crée de nombreuses opportunités pour faire avancer les causes qui nous tiennent à cœur et offre à chacun la possibilité de s'exprimer sur les changements à mettre en œuvre pour améliorer la diversité au sein de notre société et faire ainsi de Moody's un lieu où il fait bon travailler. En 2021, le groupe a invité tous les employé.e.s de MA France à se réunir pour échanger des idées sur l'amélioration de la diversité au sein de la société. Nous prenons des mesures concrètes pour mettre ces idées en œuvre. ”



Katrin Muller

Director Sales  
Moody's Analytics

“ Grâce aux objectifs globaux fixés par le conseil d'administration de Moody's, aux efforts dynamiques du Groupe de réflexion dédié aux femmes (Women's BRG) en France et aux politiques de ressources humaines adaptées aux besoins locaux, toutes les parties prenantes se sentent impliquées dans le soutien de notre objectif commun de promouvoir la diversité des genres dans l'ensemble de l'organisation ; et nous constatons que des progrès significatifs sont réalisés chaque jour. ”



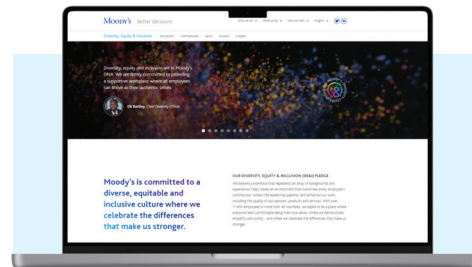
Mauricette Salque

Associate Managing Director  
Moody's Investors Service

### Nos Business Resource Groups BRGs (Groupes de réflexion thématique)

Notre Business Resource Group (BRG) dédié aux femmes est l'un des sept BRGs officiels de Moody's, avec 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 les individus talentueux aux profils variés.

En plus de notre Women's BRG, le leadership et la contribution des femmes aux Groupes de Réflexions (BRGs) dédiés aux vétérans, à la diversité multiculturelle, à la santé mentale, à la diversité LGBTQIA, aux échanges intergénérationnels, à l'intégration des personnes de couleur et aux personnes à mobilité réduite nous permettent de promouvoir une approche inclusive et croisée de DE&I.



### En savoir plus

Pour plus de précisions sur notre approche, notamment notre rapport DE&I global, nous vous invitons à vous rendre sur la page:

[about.moody's.io/diversity](https://about.moody's.io/diversity)

# MOODY'S

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