

Moody's Analytics SAS Indice d'égalité professionnelle - Rapport complémentaire

Chez Moody's, nous savons que notre succès repose sur notre culture diverse et inclusive. Nous soutenons les femmes à tous les stades de leur carrière grâce à des programmes mondiaux dédiés et nous nous efforçons d'attirer et de retenir des talents divers.

Le gouvernement français demande à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés basées en France un rapport annuel sur leur "indice d'égalité professionnelle".

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'indice d'égalité professionnelle se compose de 5 indicateurs.

Des points sont attribués à chaque indicateur, jusqu'à un total de 100. Le total des points obtenus indique le score annuel de la société et ses performances en matière d'égalité salariale, avec un score minimum requis de 75.

Cette année, Moody's Analytics SAS a obtenu 83/100 points, réalisant le meilleur score possible dans 3 des 5 catégories. Les indicateurs ayant obtenu des scores moins élevés sont le reflet d'une plus faible proportion de femmes à des postes à responsabilités et d'une rotation relativement faible de ces fonctions.

En 2022, les entreprises dont le score est inférieur à 85 points au total doivent définir et publier les mesures prises pour améliorer leur indice d'égalité professionnelle.

Nous nous engageons à améliorer le score des deux indicateurs pour lesquels nous n'avons pas obtenu la meilleure notation possible et nous constaterons régulièrement nos progrès par rapport à ces objectifs.

Indicateur 1 : Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes par groupe d'âge et de postes

Pour la période 2021-2022 (score publié en 2023), nous avons l'intention de réduire l'écart de salaire à un pourcentage inférieur à 6.1% et ainsi atteindre un score minimum de 33/40 points ; en 2022-2023 (score publié en 2024), nous avons l'intention de réduire l'écart de salaire à 5.1% et ainsi atteindre un score minimum de 34/40.

- Nous procéderons à un exercice supplémentaire de comparaison des rémunérations au cours de l'année 2022, ainsi qu'à une étude des salaires sur le marché.
- Nous fournirons également des informations ciblées aux managers sur l'équité professionnelle dans le cadre de notre revue annuelle des rémunérations afin de favoriser la cohérence de celles-ci, et nous mettrons en évidence les obligations relatives aux augmentations de salaire pour les employés revenant de congé de maternité, le cas échéant.

Indicateur 5 : Proportion d'hommes et de femmes parmi les dix salaires les plus élevés

Pour la période 2021-2022 (score publié en 2023), nous avons l'intention de maintenir au moins le même nombre de femmes parmi les 10 plus hauts salaires ; en 2022-2023 (score publié en 2024), nous avons l'intention d'augmenter le nombre de femmes dans ce groupe.

- Nous identifierons les employées parmi les 30 salaires les plus élevés qui pourraient potentiellement étendre leurs rôles jusqu'à un poste plus élevé avec une rétribution plus

importante, et nous mettrons en place un plan de développement pour les aider à progresser vers un rôle plus rémunérateur.

Nous reconnaissons le fait qu'un engagement continu est nécessaire pour créer un changement durable et nous mobilisons des ressources importantes dans nos initiatives de recrutement, de projection et de développement des talents en France et à l'échelle mondiale.

Vous pouvez en savoir plus sur notre approche de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sur <https://dei.moodys.io/>.