

MOODY'S

Indice d'égalité
femmes/hommes

2025



À Moody's, nous unissons les esprits les plus brillants pour transformer les risques d'aujourd'hui en opportunités de demain. Nous nous engageons à attirer, à soutenir et à retenir les meilleurs talents en cultivant un environnement où toutes et tous éprouvent un sentiment d'appartenance.

Nous nous réjouissons de l'occasion qui nous est donnée de partager nos indices d'égalité femmes-hommes pour la France en 2025, 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
Directrice administrative
Moody's Corporation

À PROPOS DE NOS DONNÉES

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.

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).

Pour la période de référence couverte par ce rapport, MA comptait un nombre de salarié.e.s de plus de 250, et est tenue de rendre compte

de 5 indicateurs, tandis que MIS et MESG, qui employaient entre 50 et 250 salarié.e.s, doivent publier les résultats de quatre indicateurs.

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.

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.

Veuillez trouver [ici](#) plus de précisions sur notre approche des programmes visant à soutenir le succès et l'épanouissement de nos talents, notamment les femmes.

Moody's France SAS (MIS)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1ER MAI 2023 - 30 AVRIL 2024

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 de salaire 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

Le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations



Moody's ESG Solutions France (MESG)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1ER JANVIER 2024 - 31 DÉCEMBRE 2024

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 de salaire 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

Le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations



Moody's Analytics SAS (MA)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 1ER MAI 2023 - 30 AVRIL 2024

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 individuelles de salaire accordées aux femmes par rapport aux hommes pour des postes comparables



INDICATEUR 4

Pourcentage des salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année qui a suivi leur retour de congé de maternité - dans le cas où des augmentations de salaire étaient accordées par la société au cours de ce congé

NON APPLICABLE CETTE ANNÉE

INDICATEUR 5

Le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations





MOODY'S

moodys.com/about