

## **Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2021 – Entité VIGEO SAS (Moody's ESG Solutions).**

Le gouvernement français demande à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés basées en France de déclarer annuellement leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette publication porte sur l'entité VIGEO SAS, qui fait partie de Moody's ESG Solutions (MESG), pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021. La population étudiée comprend les salariés de l'entité VIGEO SAS présents plus de la moitié de l'année 2021, excluant les apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation. La rémunération inclut les salaires, les primes individuelles de performance, les primes collectives et les indemnités de congés payés.

L'index a été calculé à l'aide de l'outil de simulation « Index Egapro » du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est calculé selon 4 indicateurs. Un nombre de points est attribué à chaque indicateur, pour un total de 100 points. La somme des points obtenus indique le score annuel de l'entreprise et sa performance en matière d'égalité salariale.

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prend en compte les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes par groupe de postes et par tranche d'âge (40 points) ;
- La proportion d'augmentations de salaire accordées aux femmes par rapport aux hommes (35 points) ;
- Le pourcentage de femmes salariées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire dans l'année suivant leur retour de congé maternité - si des augmentations de salaire ont été accordées au sein de l'entreprise pendant leur congé (15 points) ;
- La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix rémunérations les plus élevés (10 points).

Le premier indicateur (l'écart de rémunération) a été calculé selon les groupes de postes et les tranches d'âge. Les groupes de postes utilisés pour le calcul de cet indicateur sont ceux utilisés plus largement au sein de Moody's pour décrire les postes ayant un niveau de responsabilité similaire.

Groupes de postes :

- Associate ;
- Assistant Director ;
- Associate Director et AVP ;
- Director et VP ;
- Senior Director, SVP et MD.

Au sein de chaque groupe de poste, les rémunérations ont été étudiées selon les tranches d'âge suivantes :

- Moins de 30 ans ;
- 30 ans à 39 ans ;
- 40 ans à 49 ans ;
- 50 ans et plus.

La note obtenue par VIGEO SAS pour la période 2021 est de 83/100 :

- 1<sup>er</sup> indicateur : 38 points sur 40 ;
- 2<sup>ème</sup> indicateur : 25 points sur 35 ;
- 3<sup>ème</sup> indicateur : 15 points sur 15 ;
- 4<sup>ème</sup> indicateur : 5 points sur 10.

VIGEO SAS salue les efforts du gouvernement français pour aborder le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes avec des mesures et de la transparence. L'entreprise est résolue à maintenir une note élevée de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les publications ultérieures.

Moody's s'engage à continuer de promouvoir des pratiques de rémunération justes et équitables, ainsi que des initiatives qui améliorent la diversité et l'inclusion par le biais du recrutement, du développement de carrière, du développement du leadership et de la culture.

Pour plus de détails sur notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, veuillez consulter notre site web : <https://about.moody's.io/diversity>