

Morgan Stanley

Indice 2025 France Egalité de Rémunération

Résultats et plan d'action

Indice 2025 France Egalité de Rémunération

Plan d'action

En 2025, les scores de l'indice soulignent la continuité de notre focus sur l'attractivité, la fidélisation et le développement des femmes dans la région EMEA.

Notre score reflète une baisse par rapport à 2024 qui s'explique essentiellement par la répartition de la représentation hommes/femmes dans les groupes comparés de postes/tranches d'âges. Dans l'objectif d'améliorer ce score, nous continuons de dérouler le plan d'action en 5 points qui a permis de faire progresser année après année nos résultats en matière de représentation, de recrutement et de promotion.

Engagement du management senior | Effectuer une analyse trimestrielle des indicateurs-clés en matière de représentation hommes/femmes, de recrutement et de promotion, ainsi que des plans pluriannuels de promotion et de succession avec le management senior;

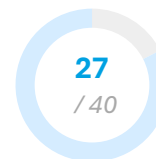
Focus sur le recrutement | Focus sur une stratégie solide en matière de recrutement de profils expérimentés pour garantir un résultat optimal de nos efforts de recrutement, des jeunes diplômés aux profils expérimentés;

Gestion des Talents | Assurer une offre solide de programmes de développement des talents incluant le coaching des managers, la gestion de carrière, le développement du leadership, l'accompagnement des collaborateurs de retour de congé maternité/paternité/parental et ceux qui envisagent une mobilité professionnelle ainsi que des opportunités pour développer son réseau avec des managers seniors;

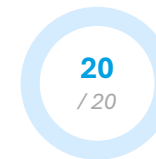
Focus sur les avantages sociaux | Proposer une gamme moderne et compétitive d'avantages sociaux adaptés aux familles en partenariat avec notre Head of Family Advocacy. Ces initiatives soutiennent la fidélisation et la progression des parents ayant une activité professionnelle;

Formation des Managers | Continuer d'offrir aux managers les compétences et les outils nécessaires pour être efficaces et inclusifs, en éliminant les biais dans les processus de performance, en renforçant les compétences-clés pour une gestion optimale de la performance, de la productivité et de l'engagement des équipes.

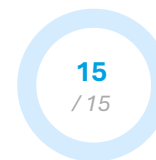
Pour plus d'information sur l'engagement de Morgan Stanley en matière de Diversité & d'Inclusion, veuillez consulter <https://www.morganstanley.com/about-us/diversity>



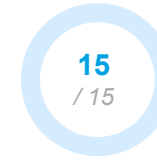
Critère 1 | Indicateur écart de remuneration par âge et grade interne



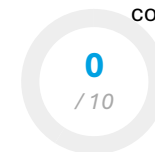
Critère 2 | Indicateur écart de taux d'augmentation sur la remuneration fixe



Critère 3 | Indicateur de comparaison sur les promotions



Critère 4 | Indicateur % de salariées augmentées dans l'année suivant leur congé de maternité



Critère 5 | Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Indice 2025 France Egalité de Rémunération

	Score maximum	2022	2023	2024	2025
CRITERE 1 Indicateur écart de rémunération Compare la moyenne des rémunérations entre salaires, regroupés par âge et par grade interne	40 points	38 Points	33 Points	33 Points	27 Points
CRITERE 2 Indicateur d'écart de taux d'augmentation sur la rémunération fixe (hors promotions)	20 points	35 Points ¹	20 Points	20 Points	20 Points
CRITERE 3 Indicateur de comparaison entre les hommes et les femmes ayant été promus	15 points	N/A ¹	15 Points	15 Points	15 Points
CRITERE 4 Indicateur du % des salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (à condition que les augmentations aient été octroyées pendant leur absence)	15 points	N/A ²	N/A ²	15 Points	15 Points
CRITERE 5 Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations – au moins 4/10 doivent être des femmes	10 points	0 Point	0 Point	0 Point	0 Point
	100	86 ³	80 ³	83	77

1 – En 2022, le critère 3 n'a pas été évalué, alors que le critère 2 avait un poids plus important (35 points) en raison de la taille plus réduite de la population éligible | 2 – Pas de congé de maternité dans le périmètre de calcul | 3 – Indice final sur la base d'un score de 85 (hors indice relatif au congés de maternité)