

2021 France Equal pay Index

Detailed below are the results of the 2021 French Equal Pay Index:

		2021
	Weighting	Results
Criteria 1 Wage gap of comparable position and age. Compares average remuneration earnings between employees who are grouped by age and also by corporate title.	40 points	25 Points
Criteria 2 A comparison of the % of men and women whose fixed remuneration has increased.	35 points	35 Points
Criteria 3 Proportion of women who receive a base increase upon their return from maternity leave (provided that increases have been granted in their absence).	15 points	15 Points
Criteria 4 Number of women among those with the 10 highest salaries – at least 4/10 must be female.	10 points	0 Points
Total Score	100	75

2021 France Equal pay Index – Action plan

Morgan Stanley remains committed to embedding diversity and inclusion as an essential business priority by building an inclusive workforce that reflects the demographics and values of our employees, clients, shareholders, and the global communities where we live and work. Our core value ‘Commit to Diversity and Inclusion’ signals the strength of our intent to drive gender equity. Fairness in our pay practices remains a core part of our compensation strategy.

Our results reflect that we have a greater proportion of men than women in senior positions and in businesses where market rates of pay are highest, but we remain committed to improving our equal pay score through a long-term investment in increasing our female representation in senior roles across the businesses. Consistent with the goals set out in our UK Gender Pay Gap, Morgan Stanley has a multi-pronged action plan to achieve the required scores in the key criteria with tailored approaches to each regional office. For France, we will apply the following strategic interventions:

1) Closing the gender pay gap, for comparable jobs and age groups [2021 score 25/40]

a) Focus on recruitment

- School outreach efforts including “Women sponsorship at CentraleSupélec” and French Student Fair 2022, to promote Morgan Stanley opportunities for female candidates.
- Experienced recruiting programmes providing exclusive insights from leading experts to promote careers at Morgan Stanley Paris.

- Regular review of recruiting metrics with divisional leaders to ensure that female applicants are progressing through to hire.

b) Investment in female talent development

- Talent development programs with a focus on developing employees for career success include manager training and coaching to support their employees' development and advancement.
- Partner with women's leadership forum including the Women's Business Alliance and Women in Markets to provide mentorship and sponsorship for female talent.

c) Focus on retention and supporting maternity returners

- Co-parent and caregiver leave policies enhanced to include 16 weeks paid leave (maternity leave remains at 26 weeks) in an effort towards equalizing the impact of parental leave on employees, and 4 weeks for employees to care for a dependent with serious medical condition

d) Manager education

- Enhance our inclusive leadership training offerings for all employees which emphasizes our inclusive culture and firm values to managers
- Managers are equipped with performance evaluation and retention support training, which includes providing effective feedback, career conversations, career development support, as well as well-being and resilience

2) At least four women or men in the top ten highest paid employees [2021 score 0/10]

e) Senior leadership representation

Explicitly strengthen the retention and development of more senior female leaders supported by a broader female talent pipeline and a more focused career planning. We have improved the number of women holding senior management roles in Paris in last year including:

- Head of Institutional Equities Paris
- Head of Fixed Income Division Paris

For more information on Morgan Stanley's commitment to Diversity and Inclusion, please visit <https://www.morganstanley.com/about-us/diversity>

Indice 2021 France Egalité de Rémunération

Les résultats de l'indice de l'égalité hommes/femmes 2021 sont détaillés ci-dessous :

		2021
	Score maximum	Résultats
Indicateur 1 Indicateur écart de rémunération	40 points	25 Points
Indicateur 2 Indicateur écart de taux d'augmentation	35 points	35 Points
Indicateur 3 Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points	15 Points
Indicateur 4 Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points	0 Points
Score Total	100	75

Indice 2021 France Egalité de Rémunération – Action correctives

Morgan Stanley reste engagé à intégrer la diversité et l'inclusion dans ses priorités opérationnelles essentielles avec des ressources humaines inclusives qui reflètent les données démographiques et les valeurs de nos salariés, de nos clients, de nos actionnaires et des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons. Notre valeur fondamentale "S'engager pour la diversité et l'inclusion" témoigne de notre force et de notre volonté de promouvoir l'équité entre les sexes. L'équité de nos politiques de rémunération demeure un élément essentiel de notre stratégie en matière de rémunération.

Nos résultats reflètent une situation montrant une plus grande proportion d'hommes dans les fonctions seniors et opérationnelles où les rémunérations sont les plus élevées; toutefois, nous demeurons engagés à améliorer notre index d'égalité de rémunération avec un investissement de long terme visant à accroître la représentation féminine dans les fonctions seniors et opérationnelles. En cohérence avec les objectifs fixés pour l'index d'égalité de rémunération au Royaume-Uni, Morgan Stanley a défini un plan d'action à plusieurs volets pour atteindre les scores requis avec des approches adaptées pour chaque bureau régional. Pour la France, voici les actions stratégiques prévues:

3) Comblent l'écart de rémunération entre les sexes, pour des postes et des classes d'âges comparables (score 2021 : 25/40)

e) Renforcer les efforts de recrutement

- Effort de sensibilisation auprès des écoles avec le "Parrainage des Femmes à CentraleSupélec" et le Salon Etudiants 2022 pour promouvoir les opportunités professionnelles de Morgan Stanley auprès des candidates féminines

- Campagnes de recrutements de profils expérimentés avec des communications exclusives d'experts reconnus pour promouvoir les carrières au sein de Morgan Stanley
- Revues régulières des indicateurs de recrutement avec les responsables de divisions pour garantir que les candidatures féminines se concrétisent en recrutements.

f) Investir sur le développement des talents féminins

- Programmes de développement avec un focus sur la formation et le coaching des managers afin qu'ils soutiennent le développement et l'évolution de leurs collaborateurs
- Partenariat avec des forums de leadership comme " Women's Business Alliance" et "Women in Markets" afin de prodiguer du mentorat et du support pour les talents féminins.

g) Fidéliser et accompagner après un retour de maternité

- Les politiques de congés de paternité et de solidarité familiale ont été renforcées pour atteindre un total 16 semaines d'absence rémunérée (le congé de maternité avait déjà été porté à un total de 26 semaines d'absence rémunérée) dans un effort d'égaliser l'impact des congés parentaux entre les collaborateurs des deux sexes ; par ailleurs, un congé de solidarité familiale de 4 semaines est proposé pour veiller sur un proche souffrant d'une situation médicale sérieuse.

h) Former les Managers

- Renforcer l'offre de formation en leadership pour tous les collaborateurs avec un focus particulier sur la culture inclusive et les valeurs de Morgan Stanley auprès des managers
- Former les Managers sur l'évaluation de la performance et sur la fidélisation des collaborateurs couvrant notamment le feedback, les entretiens de carrière, le développement de carrière, le bien-être au travail et la résilience.

4) Compter au minimum 4 femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées (score 2021: 0/10)

e) Représentation au sein de l'équipe dirigeante

Renforcer explicitement la fidélisation et le développement de davantage de managers seniors féminines, en constituant un vivier de talents féminins plus larges et en favorisant le développement de carrière.

Nous avons amélioré le nombre de femmes aux postes de direction à Paris l'an dernier :

- Direction de la Salle des Marchés Actions à Paris,
- Direction de la Salle des Marchés Obligations à Paris.

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