

2023 France Equal Pay Index

Diversity and Inclusion is an essential pillar of Morgan Stanley’s business strategy to ensure our workforce reflects the values of our employees, clients and shareholders as well as the demographics of the communities in which we live and work across the globe.

Detailed below are the results of the 2023 French Equal Pay Index:

	Weighting	2022	2023
CRITERIA 1 Wage gap of comparable position and age. Compares average remuneration earnings between employees who are grouped by age and by corporate title.	40 points	38 Points	33 Points
CRITERIA 2 A comparison of the % of men and women whose fixed remuneration has increased. (excluding promotions)	20 points	35 Points ¹	20 Points
CRITERIA 3 A comparison of the % of men and women who were promoted	15 points	N/A ¹	15 Points
CRITERIA 4 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	N/A ²	N/A²
CRITERIA 5 Number of women among those with the 10 highest salaries – at least 4/10 must be female.	10 points	0 Points	0 Points
	100	86 ³	80³

¹ In 2022 criteria 3 was not evaluated while criteria 2 was given larger weighting (35 points) due to smaller eligible population

² No Maternity Leavers in scope for calculation

³ Final score given based on current score out of 85 (excluding weighting from maternity leave score)

We acknowledge that our score has dropped from the year prior, and we continue to prioritize the attraction, development, and advancement of talent and create an inclusive environment where each one of our employees can thrive. We will further share a detailed action plan, but key examples of our efforts include: enhancing our talent development offerings with a focus on coaching, career planning and progression; as well as ensuring that our benefits and policies support the retention and long-term career success of our female talent. Through a wide array of inclusive hiring efforts, both at the early careers level as well as senior talent, we prioritize establishing Morgan Stanley as an employer of choice. Managers play a crucial role in these efforts, and we continue to invest in resources to equip them to unlock the value and potential of their talent.

While these results reflect our continued commitment to progress, we appreciate that sustainable change takes time. Our results reflect that we need to continue to hold ourselves accountable to measurable results.

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

Indice 2023 France Egalité de Rémunération

La Diversité et l'Inclusion constituent un pilier essentiel de la stratégie de Morgan Stanley pour refléter dans nos effectifs les valeurs de nos collaborateurs, de nos clients et de nos actionnaires comme la représentation des communautés avec lesquelles nous interagissons au niveau de nos implantations mondiales.

Les résultats de l'indice de l'égalité hommes/femmes 2023 sont détaillés ci-dessous:

	Score maximum	2022	2023
CRITERE 1 Indicateur écart de remuneration Compare la moyenne des rémunérations entre salariés regroupés par âge et par grade interne	40 points	38 Points	33 Points
CRITERE 2 Indicateur d'écart de taux d'augmentation sur la rémunération fixe (hors promotions)	20 points	35 Points ¹	20 Points
CRITERE 3 Indicateur de comparaison entre les hommes et les femmes ayant été promus	15 points	N/A ¹	15 Points
CRITERE 4 Indicateur pourcentage de 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/A²
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
	100	86 ³	80³

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 congés de maternité dans le périmètre de calcul

³ Indice final sur la base d'un score de 85 (hors indice relatif au critère des congés de maternité)

Nous reconnaissons que nos résultats sont en léger recul au regard de l'année précédente et nous maintenons nos priorités en matière d'attraction, de développement et de promotion des talents ainsi que la création d'un environnement inclusif permettant à chacun de nos collaborateurs de progresser. Nous prévoyons un plan d'action détaillé à venir; renforcer l'accompagnement du développement de nos talents avec un focus sur le coaching, sur le développement des carrières sont parmi les actions-clés ; de même, faire en sorte que les avantages sociaux et nos politiques internes soutiennent la rétention et le succès des carrières à long terme de nos talents féminins. A travers un large spectre d'actions en matière de recrutements inclusifs, à la fois pour des profils juniors comme des profils plus seniors, la priorité de Morgan Stanley est de se positionner comme un employeur de choix. Les managers jouant un rôle essentiel dans la réussite de ces actions, nous continuons à investir dans les ressources leur permettant de développer le potentiel et la richesse de leurs talents.

Bien que ces indices reflètent notre engagement continu à progresser, nous avons conscience que les changements durables nécessitent du temps. Nos résultats montrent que nous devons poursuivre notre engagement pour atteindre nos objectifs.

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