

# S&P Global

## Rapport 2020 - Egalité professionnelle femmes – hommes chez S&P Global en France



---

Soucieux d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, le gouvernement français a mis en place une loi en 2018, imposant aux entreprises de publier chaque année un index sur l'égalité professionnelle.

De nombreuses études effectuées soit par S&P Global soit par d'autres sociétés, démontrent que les inégalités professionnelles ont un impact sur la santé, l'éducation et l'économie en général. Le résultat de nos indicateurs permettra de mieux analyser les différences de salaires entre les femmes et les hommes, et éventuellement de recentrer nos priorités et continuer à orienter nos efforts vers une parfaite égalité.

Chez S&P Global, nous défendons le principe selon lequel la diversité et l'inclusion sont des conditions essentielles au succès de notre entreprise et de l'économie en général.

Nous nous assurons que tous nos employés sont traités de manière juste et équitable en nous engageant à faire évoluer en permanence notre culture et nos pratiques en matière de recrutement, d'évolution de carrière et de développement du leadership.



A handwritten signature in black ink that reads "Y Le Pallec".

**Yann Le Pallec**

Head of Global Ratings Services



A handwritten signature in black ink that reads "Dimitra Manis".

**Dimitra Manis**

Chief People Officer

# Qu'est-ce que l'index d'égalité professionnelle femmes - hommes et comment est-il calculé ?

Le gouvernement français s'est engagé à éliminer les inégalités de traitement et les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Cette nouvelle législation oblige les entreprises à publier chaque année en mars un index sur l'égalité professionnelle. Les entreprises basées en France de 50 à 250 salariés, dont S&P Global fait partie, ont pour obligation de publier cet index à partir de mars 2020, alors que les entreprises de plus de 250 salariés ont dû respecter cette obligation dès mars 2019. Pour les sociétés de moins de 250 salariés, l'index est calculé sur 100 points à partir de quatre indicateurs :

**1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

**40**  
points

Cet indicateur compare la rémunération moyenne (bonus et primes inclus) entre les femmes et les hommes par catégorie professionnelle et par âge.

**3. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes**

**35**  
points

Cet indicateur compare le nombre d'augmentations salariales accordées aux femmes par rapport aux hommes au cours de l'année.

**2. Le pourcentage de collaboratrices bénéficiant d'une augmentation de salaire à leur retour de congé maternité**

**15**  
points

Cet indicateur calcule le nombre de femmes ayant reçu une augmentation de salaire à leur retour de congé maternité dès lors que des augmentations de salaire ont été accordées pendant leur absence.

**4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

**10**  
points

Cet indicateur mesure le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Par souci de transparence, les entreprises sont tenues de publier leur note globale sur leur site internet. Dans le cas où une entreprise obtient moins de 75 points sur 100, celle-ci doit s'engager à mettre en œuvre dans un délai de trois ans des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points. A défaut, l'entreprise s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

S&P Global soutient la mise en place de cet index et le souci de transparence du gouvernement pour lutter contre les inégalités professionnelles et s'engage à les faire disparaître au sein de ses équipes d'ici 12 mois.

# S&P Global - Score global

---

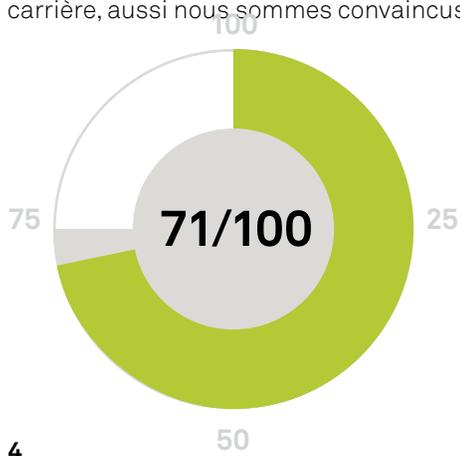
La note globale obtenue pour notre index égalité femmes-hommes est cette année juste en dessous de l'objectif de 75.

En tant que petite structure en France, tout écart individuel peut avoir un impact important sur le calcul de notre index.

A titre d'exemple, lors de la précédente revue annuelle des rémunérations, les collaborateurs ayant atteint le plafond de rémunération de leur grade n'étaient pas éligibles à une augmentation de salaire, ce qui a fortement impacté notre score relatif aux augmentations sur la période étudiée (juin 2018 à mai 2019). Cette règle a été revue depuis.

De même, bien que nos collaboratrices soient éligibles à une augmentation de salaire à leur retour de congé maternité, aucune salariée n'est revenue de congé maternité entre juin 2018 et mai 2019, annulant de fait cet indicateur.

Nos politiques et nos pratiques dans le monde sont basées sur des principes de diversité et d'inclusion, de justice et d'équité. Ces principes guident notre approche en matière de rémunération et de progression de carrière, aussi nous sommes convaincus de pouvoir améliorer notre score dans les années à venir.



# Notre engagement envers la diversité et l'inclusion

---

**N**ous nous engageons à améliorer la diversité de notre culture et à garantir une véritable diversité dans les postes de direction au sein de nos bureaux à travers le monde. En 2018, nous avons intégré des objectifs de diversité et d'inclusion dans nos indicateurs de performance commerciale afin de suivre et rendre compte de nos progrès dans ce domaine aux plus hauts niveaux du groupe S&P Global.

## Actions pour la diversité et l'inclusion au niveau international

Notre objectif est d'attirer et développer des talents issus de la diversité tout en cultivant une marque et une culture fortes favorisant la réussite de nos équipes.

### Programmes et pratiques

#### *Pratiques de rémunération*

Nous avons mis en place un ensemble de programmes et de pratiques en vue d'améliorer l'expérience de nos collaborateurs à toutes les étapes de leur carrière et de leur vie.

---

En 2018, puis en 2019 lors de la revue annuelle des rémunérations, une formation sur l'égalité salariale a permis de sensibiliser les managers aux préjugés sexistes pouvant influencer leurs décisions en matière de rémunération. Des formations supplémentaires leur ont été proposées afin d'approfondir leur connaissance de nos pratiques de rémunération.

#### *Évolution de carrière*

Nous nous engageons à soutenir l'évolution de carrière de nos collaborateurs. A cet effet, les managers sont désormais autorisés à recommander des promotions à tout moment de l'année. De la même façon, les employés sont autorisés à postuler à d'autres postes en interne, quelle que soit leur ancienneté dans leur poste actuel.

---

Enfin, le coaching de carrière a récemment été mis en place à l'échelle mondiale, l'entreprise souhaitant mettre au premier plan ses collaborateurs et leurs carrières, leur donnant accès ainsi à un coaching adapté à leurs objectifs.

#### *Dispositions en matière de flexibilité du travail*

Soucieux du bien-être de nos employés, nous leur offrons davantage de flexibilité au travail en permettant notamment le télétravail ou encore en mettant en place des politiques d'aménagement et d'assouplissement des horaires de travail, de congés sabbatiques et de congés pour activités caritatives et sociales, autant d'options qui nous aident à soutenir tous nos employés, quelle que soit leur situation personnelle.

#### *Politiques de congés maternité, paternité d'adoption.*

---

Par notre politique de congés maternité, paternité et d'adoption avantageuse, nous souhaitons permettre aux parents de consacrer plus de temps à leur famille.



## **WINS (Women’s Initiative for Networking and Success) - Réseau professionnel interne pour la promotion des femmes**

Lancé en 2004, WINS est l’un de nos réseaux professionnels internes qui a pour vocation de promouvoir et mettre en relation nos différents talents à travers le monde. Un tiers des collaborateurs du bureau parisien appartient à ce réseau qui, en 2019, a proposé entre autres actions, des ateliers et des conférences encourageant les femmes à prendre davantage de risques dans leur carrière professionnelle.

### **Prochaines étapes**

Notre Chief People Officer et notre Chief Diversity Officer tiennent régulièrement informées le Comité d’exploitation et notre conseil d’administration des progrès réalisés sur les principales initiatives menées. Notre “People Dashboard” nous permettra de suivre l’évolution des indicateurs Diversité afin de mesurer l’efficacité et l’avancée de nos initiatives.

Nous sommes convaincus que ces initiatives permettront aux collaborateurs de trouver de façon concrète un équilibre entre leur développement professionnel et personnel, et de façon plus large, qu’elles permettront de faire disparaître les obstacles à la progression de carrière.

Pour en savoir plus sur notre politique Diversité et Inclusion, veuillez consulter notre site Internet : <https://www.spglobal.com/en/who-we-are/diversity-inclusion/overview>