Notre vision

Chez ServiceNow, nous sommes convaincus que des équipes diversifiées et inclusives, où chaque personne a sa place et contribue pleinement, sont essentielles à l'innovation et aux bonnes performances. En fait, la diversité, l'équité, l'inclusion et la création d'un sentiment d'appartenance sont au cœur de nos valeurs fondamentales et de notre culture d'entreprise.

Avec plus de 6 200 entreprises dans le monde qui nous font confiance, nous sommes au service d'un ensemble de personnes qui change sans cesse. Il est important que nous comprenions comment nos clients et nos employés voient le monde, afin d'être en mesure de réaliser notre objectif : simplifier le monde du travail. Pour mieux les soutenir, nous nous engageons à accroître continuellement la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) au sein de nos équipes. Voici en clair ce que cela signifie.

Pour ServiceNow, la DEI implique ceci :

- Diversité : tout ce qui nous rend uniques - le visible et l'invisible.
- Équité : reconnaître que nous sommes tous différents et que nous avons donc besoin de processus et de politiques équitables et justes pour faire bouger les lignes dans notre entreprise, dans notre secteur et à un niveau plus global.
- Inclusion : être invité(e) à participer. Être apprécié(e) pour ce que l'on est, être traité(e) de manière juste, équitable et respectueuse.
- Appartenance : le résultat que nous souhaitons. Créer une culture de la confiance, où chacun et chacune peut se faire entendre et où nous nous sentons suffisamment à l'aise pour être authentiques au travail.

Quelles actions nous menons en faveur de la diversité ?

ServiceNow s'engage en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2021, l'indice d'égalité professionnelle de ServiceNow affiche un score de 88 points / 100 une évolution importante quand on considère le score de 2020 situé à 42/100.

| Indicateurs | Score obtenu | Score maximum |
|---|---|---|
| Indicateur d'écart de rémunération entre les sexes, dans des postes et des âges comparables | 33 points | 40 points |
| Indicateur individuel de l'écart de taux d'augmentation | 35 points | 35 points |
| Pourcentage d'employés qui ont reçu une augmentation au cours de l'année suivant leur retour du congé de maternité | 15 points | 15 points |
| Nombre d'employés du sexe sous-représenté parmi les 10 gains les plus élevés | 5 points | 10 points |

Plus précisément, le calcul du premier indicateur montre un écart de rémunération de 6% en faveur des hommes en 2021.

Dans l'ensemble, cet indice démontre la force de l'engagement de ServiceNow envers l'égalité professionnelle et illustre l'efficacité des actions menées au travers des dernières années.

Le résultat de cet indice accroît notre détermination et notre volonté de parvenir à l'élimination des écarts salariaux et d'améliorer encore notre politique en matière de diversité des genres, et ce travail se poursuit.

Contexte et méthodologie des indices d'egalité professionel :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « Loi sur l'avenir professionnel », complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, impose à toutes les entreprises de mettre en place un système d'évaluation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes afin de mettre fin, dans un délai de trois ans, à tout écart salarial injustifié.

À cette fin, un indice d'égalité professionnelle, commun à toutes les entreprises, a été créé par le ministère du Travail. Elle permet de calculer l'écart de rémunération et

d'identifier les points de progrès possibles et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

L'indice, sur 100 points, est calculé à partir des 5 indicateurs suivants :

l'écart de rémunération entre les sexes pour les femmes occupant des postes et des âges comparables (40 points),

la différence dans le taux d'augmentation individuel (35 points),

le pourcentage de salariées a augmenté à leur retour de congé de maternité (15 points)

le nombre d'employés du sexe sous-représenté parmi les 10 salaires les plus élevés (10 points).

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100.

Si le score obtenu est inférieur à 75 points, des mesures correctives et, si nécessaire, des mesures de rattrapage salarial doivent être mises en place. Ces mesures doivent permettre d'atteindre l'objectif de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes avec un niveau de résultat d'au moins 75 points après trois ans.

Comment nous continuons à créer un changement bénéfique ?

La création d'une culture diversifiée et inclusive, où tous les employés et toutes les employées se sentent à leur place, est un travail continu. Pour créer et faire durer cette vision, mettre en place des programmes de formation peut être une réponse mais pas seulement… Découvrez ci-dessous quelques exemples de ce que nous faisons chez ServiceNow pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion.

Recrutement et représentation des femmes : la DEI est un pilier essentiel de notre stratégie RH en 2022. Dans l'ensemble, la représentation des femmes dans nos recrutements n'a pas changé depuis l'année dernière (30 %). L'équipe Talent acquisition travaille en partenariat avec l'équipe DEI et les leaders et manager pour identifier d'autres opportunités de favoriser le recrutement de femmes d'après l'analyse du marché des talents par fonction, afin que nous soyons prêts à agir là où des améliorations sont possibles. Pour cela, nous

chercherons à nous appuyer sur des organisations externes ayant pour objectif de constituer un vivier de talents caractérisé par la diversité de genre.

En interne, nous allons faire en sorte de mieux guider et assister les responsables du recrutement et les autres personnes impliquées dans nos processus de sélection en ce qui concerne la diversité dans le recrutement afin de garantir les meilleures pratiques.

Des pratiques et programmes inclusifs qui évoluent :

Nous continuerons à renforcer notre équipe DEI mondiale. Tout d'abord, nous avons créé un poste de responsable DEI spécifiquement pour la région EMEA. La personne recrutée à cet effet supervisera la stratégie régionale et les initiatives visant à améliorer la représentation des genres dans les effectifs.

Nous cherchons également de nouveaux moyens de démontrer pourquoi davantage de personnes, tous horizons confondus, devraient travailler dans le secteur des technologies. Notre programme ServiceNow NextGen permet à des groupes de personnes de la diversité et sous-représentées de développer de nouvelles compétences. Nous prévoyons également d'étendre notre engagement en faveur de l'emploi des femmes dans le domaine de la technologie en collaborant avec Code First Girls, une association caritative qui permet aux femmes d'apprendre à coder.

2020 a été l'année du lancement de notre communauté pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance (DIB), constituée de groupes d'appartenance gérés par des employé(e)s cherchant à apporter des changements significatifs et durables dans les diverses communautés dont nous nous occupons. En 2022, notre groupe d'affinités Women@Now, ayant pour objectif de favoriser l'inclusion par la promotion d'événements, les conseils à nos équipes DEI et la responsabilisation de l'entreprise, poursuit son expansion mondiale. Nous œuvrons pour une culture inclusive et équitable en améliorant nos pratiques en matière de talents et en faisant évoluer le modèle de recrutement pour accéder à des talents plus divers.

Nous faisons également en sorte d'améliorer la représentation des femmes aux postes de direction en créant des initiatives telles que le programme « The Power of 10 ». L'objectif est de permettre aux femmes cadres de notre entreprise de réaliser leurs ambitions en favorisant une culture d'entraide, de développement et de sensibilisation.

Actions en faveur des femmes leaders : notre sommet mondial sur le leadership des femmes fait désormais partie de nos plans annuels. Nous avons organisé le premier d'entre eux en 2018 (et l'avons ensuite rebaptisé sommet DEI pour plus d'inclusion). Quoi qu'il en soit, ces événements ont donné, et continuent de donner, aux cadres et dirigeants hommes et femmes du monde entier l'occasion de se retrouver pour écouter, apprendre et s'approprier la cause de l'inclusion.

Nous avons également lancé deux autres programmes destinés à soutenir le développement du leadership féminin. Le programme The Signature est assuré par un prestataire externe et se déroule sur trois jours. Ce programme très apprécié est réservé aux femmes et est accessible sur invitation uniquement. Il vise à renforcer l'impact du leadership, à booster les carrières et à mettre les cadres en relation grâce à un réseau actif de femmes accomplies. Les femmes que nous sélectionnons apprendront et évolueront avec leurs pairs et d'autres modèles de cadres supérieures de différentes entreprises, industries et régions. L'année dernière, nous avons accueilli 9 participantes du Royaume-Uni. Nous avons aussi lancé Lead at Now, un programme de trois jours axés sur le leadership

par l'innovation comme principe général. Ce programme est destiné à apprendre à nos cadres comment travailler avec agilité et rapidité à grande échelle, et est ouvert à tous les talents occupant des postes de vice-président(e)s ou de niveau supérieur dans l'entreprise. D'autres initiatives sont en place pour faciliter l'apprentissage de la DEI, notamment notre programme « Manager Circles » conçu pour renforcer les compétences des managers sur les thèmes de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion tout au long du parcours employé(e).

« Yannis Daubin » - La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur de notre culture d'entreprise. Ces piliers favorisent la créativité, l'innovation et nous permettent d'attirer et de retenir les meilleurs talents partout où nous sommes présents. Créer une culture d'appartenance qui traite toutes les voix avec le respect qu'elles méritent est un travail de tous les jours.