



French Gender Equality Index 2024

With the aim to provide a simple, reliable, and practical way to end gender pay inequity, all organizations with 50 or more employees in France must publish pay gap information and document the measures they are taking to close the gap. The objective of the index is to measure professional equality within companies by aggregating several indicators, resulting in an overall score out of 100.

In 2024, Zscaler France SARL scored 84/100 on the Gender Equality Index measured against four indicators:

Indicator 1: The gender pay gap index within comparable jobs and age group

Indicator 2: The difference in salary increases between similarly situated men and women in comparable jobs

Indicator 3: Employees entitled to and receiving raises in the year when they are returning from maternity leave

Indicator 4: Gender distribution among the 10 highest paid employees.

Pay Gap	Pay Rise	Maternity Leave Pay increases	Gender Distribution Amongst Highest Paid Employees	Overall Index Score
31/40	35/35	Not Applicable	5/10	84/100

Zscaler is committed to equitable pay between men and women. The measures Zscaler proposes to undertake to support gender pay equity are as follows:

Indicator 1: The company will continue to assess our remuneration practices for parity between women and men in similar positions and responsibilities, with same levels of experience and skills. People Managers will also be made aware of equal salary treatment, particularly during the recruitment process (internal and external), and more generally of all types of discrimination in hiring. The objective is to achieve a score of 32/40 for this indicator.

Indicator 2: The company undertakes to assess its compensation and merit increase practices and evaluate whether any potential gaps are correlated with gender in ways that cannot be explained by non-discriminatory and legitimate factors. The objective is to achieve a score of 35/35 for this indicator.

Indicator 3: The company commits to assessing the remuneration of employees returning from maternity leave to implement salary increases, if applicable.

Indicator 4: The company strives for gender diversity among men and women among the highest earners of the company, including through sourcing a diversity of candidates. and supporting the professional development and promotion of women. The objective is to achieve a score of 10/10 for this indicator.



Dans le but de fournir un moyen simple, fiable et pratique de mettre fin à l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, toutes les organisations comptant 50 salariés ou plus en France doivent publier des informations sur les écarts de rémunération et documenter les mesures pour combler ces écarts. L'objectif de l'index est de mesurer l'égalité professionnelle au sein des entreprises en agrégeant plusieurs indicateurs, ce qui permet d'obtenir une note globale sur 100.

En 2024, Zscaler France SARL a obtenu un score de 84/100 sur l'index d'égalité professionnelle mesuré à partir de quatre indicateurs:

Indicateur 1: L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par emplois et tranches d'âge comparables.

Indicateur 2: L'écart d'augmentation salariale entre les femmes et les hommes à poste équivalent et situation comparable.

Indicateur 3: Le nombre de salariées ayant droit à une augmentation salariale et la recevant durant l'année de leur retour de congé maternité.

Indicateur 4: La représentation des femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Ecart de remuneration	Ecart d'augmentation salariale	Augmentations salariale au retour de congé maternite	Représentations des femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés	Score global
31/40	35/35	INCALCULABLE	5/10	84/100

Zscaler s'engage à assurer une rémunération équitable entre les femmes et les hommes. Les mesures que Zscaler propose d'entreprendre pour soutenir l'équité salariale entre les hommes et les femmes sont les suivantes:

Indicateur 1: La société continuera d'évaluer ses pratiques en matière de rémunération pour vérifier la parité entre les femmes et les hommes occupant des postes et assumant des responsabilités similaires, avec les mêmes niveaux d'expérience et de compétences. Le management sera également sensibilisé à l'égalité de traitement salarial, notamment lors du processus de recrutement (interne et externe), et plus généralement à tous les types de discrimination à l'embauche. L'objectif est d'atteindre un score de 32/40 pour cet indicateur.

Indicateur 2: La société s'engage à évaluer ses pratiques en matière de rémunération et d'augmentation salariale et à déterminer si d'éventuels écarts sont liés au sexe d'une manière qui ne peut être expliquée par des facteurs non discriminatoires et légitimes. L'objectif est d'atteindre un score de 35/35 pour cet indicateur.

Indicateur 3: La société s'engage à évaluer la rémunération des salariées revenant d'un congé maternité afin de mettre en œuvre une augmentation salariale, le cas échéant.

Indicateur 4: La société s'efforce d'assurer la diversité entre les hommes et les femmes parmi les plus hauts revenus, notamment en recherchant une diversité de candidats et en soutenant le développement professionnel et la promotion des femmes. L'objectif est d'obtenir une note de 10/10 pour cet indicateur.