



French Gender Equality Index 2025





To help close the gender pay gap in a transparent and practical way, French organizations with 50 or more employees are required to publish their pay gap data and the specific steps they are taking to ensure equity. The Gender Equality Index measures professional equality by combining several key indicators into an overall score.

In 2025, Zscaler France SARL achieved a score of 85/100 (please note that because one indicator was not calculable, the scores are recalculated out of 85 points and converted to a 100-point scale). This score is based on the following 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	0/10	85/100

Looking Ahead: Our Commitment to Equity

At Zscaler, we are committed to fostering a fair and representative environment where all employees can thrive, as we believe a variety of perspectives is essential for our sustainable growth. We remain focused on closing the gender pay gap through a roadmap that includes:

Refining Our Pay Practices: We will continue to review our compensation to ensure parity for men and women in similar roles with comparable experience and skills.

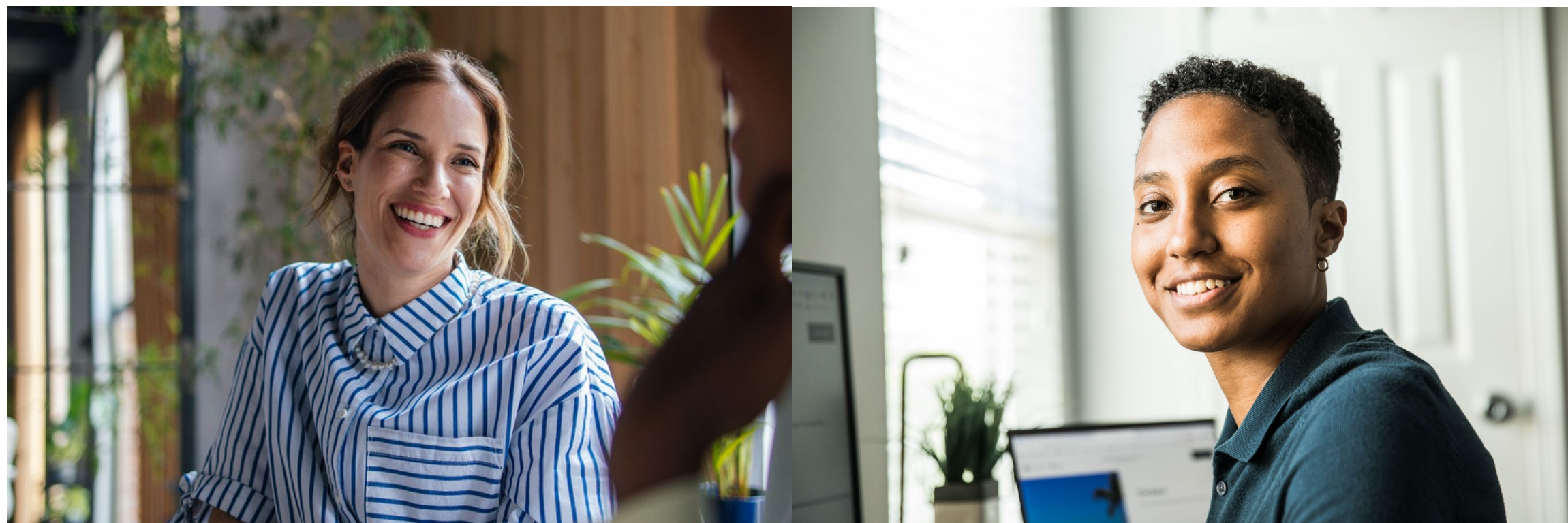
Ensuring Fair Increases: We will continue to evaluate our merit increase processes to ensure they remain entirely gender-neutral and based on legitimate performance factors.

Supporting Working Parents: We remain committed to reviewing the compensation of employees returning from maternity leave to ensure they receive appropriate salary increases.

Diversifying Leadership: We are actively working to improve gender representation among our top earners. This includes sourcing a broad candidate pool and supporting the professional growth and promotion of women within the company.



Index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2025



Afin de contribuer à la réduction des inégalités salariales femmes-hommes de manière transparente et concrète, les entreprises françaises de 50 salariés ou plus sont tenues de publier leurs données relatives aux écarts de rémunération et les mesures spécifiques qu'elles mettent en oeuvre pour garantir l'équité. L'Index d'égalité professionnelle femmes-hommes mesure l'égalité professionnelle en combinant plusieurs indicateurs clés en un score global.

En 2025, Zscaler France SARL a obtenu un score de 85/100 (veuillez noter qu'un indicateur n'ayant pu être calculé, le score a été recalculé sur 85 points et converti sur une échelle de 100 points). Ce score repose sur les quatre indicateurs suivants :

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 de salaire 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 maternité	Représentations des femmes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés	Score global
37/40	35/35	INCALCULABLE	0/10	85/100

Perspectives d'avenir : Notre engagement pour l'équité

Chez Zscaler, nous nous engageons à créer un environnement juste et représentatif où chaque salarié peut s'épanouir, car nous sommes convaincus que la diversité des points de vue est essentielle à notre croissance durable. Nous restons déterminés à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes grâce à une stratégie qui comprend :

Amélioration de nos pratiques salariales : Nous continuerons d'examiner notre politique de rémunération afin de garantir la parité entre les femmes et les hommes occupant des postes similaires et possédant une expérience et des compétences comparables.

Garantie d'augmentations équitables : Nous continuerons d'évaluer nos processus d'augmentation au mérite afin de garantir qu'ils restent totalement neutres du point de vue du genre et basés sur des critères de performance légitimes.

Soutien aux parents actifs : Nous restons déterminés à examiner la rémunération des salariées revenant d'un congé maternité afin de garantir qu'elles bénéficient d'augmentations de salaire appropriées.

Diversification du leadership : Nous oeuvrons activement à améliorer la représentation des femmes parmi nos cadres supérieurs. Cela inclut la recherche d'un large vivier de candidats et le soutien au développement professionnel et à la promotion des femmes au sein de l'entreprise.

About Zscaler

Zscaler (NASDAQ: ZS) accelerates digital transformation so customers can be more agile, efficient, resilient, and secure. The Zscaler Zero Trust Exchange™ platform protects thousands of customers from cyberattacks and data loss by securely connecting users, devices, and applications in any location. Distributed across more than 150 data centers globally, the SSE-based Zero Trust Exchange™ is the world's largest in-line cloud security platform. Learn more at zscaler.com or follow us on Twitter @zscaler.

© 2026 Zscaler, Inc. All rights reserved. Zscaler™ and other trademarks listed at zscaler.com/legal/trademarks are either (i) registered trademarks or service marks or (ii) trademarks or service marks of Zscaler, Inc. in the United States and/or other countries. Any other trademarks are the properties of their respective owners.



**Act Fast.
Stay Secure.**