

RAPPORT ÉGALITÉ HOMME-FEMME 2025

En France, depuis 2019, tous les employeurs de 50 salarié·e·s ou plus doivent publier chaque année leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Zendesk publiera son score mi-mai. La période de référence et la méthodologie de calcul sont définies par le gouvernement français et couvrent les salarié·e·s rattaché·e·s à Zendesk sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Cette communication explique nos résultats 2025, ce qui les explique, ainsi que les actions concrètes que nous mettrons en œuvre et suivrons.

COMPRENDRE LA DIFFÉRENCE : ÉQUITÉ SALARIALE VS. ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Avant de partager les résultats, il est important de distinguer deux concepts parfois confondus :

- **Égalité de rémunération / équité salariale (pay equity)** : chez Zendesk, l'équité salariale signifie que les personnes qui effectuent un travail identique ou comparable doivent être rémunérées de manière équitable, en tenant compte de critères légitimes tels que l'expérience, les compétences, le périmètre de responsabilité et la performance.
- **Écart de rémunération femmes-hommes ("gender pay gap")** : l'Index mesure un écart moyen de rémunération entre l'ensemble des femmes et l'ensemble des hommes de l'entreprise, tous postes, niveaux et fonctions confondus, sur la base de catégories définies par la réglementation française (notamment des tranches d'âge). Cet indicateur est donc influencé par la répartition des femmes et des hommes entre différents métiers, niveaux et composantes de rémunération (y compris la rémunération variable).

En d'autres termes, l'Index est le score réglementaire officiel ; il reflète à la fois les résultats de rémunération et les dynamiques de représentation.

Nos résultats 2025 (Index de l'égalité professionnelle – France)

- **Écart de rémunération** : 11/40
- **Écart de taux d'augmentations individuelles** : 35/35
- **Augmentation au retour de congé maternité** : 15/15
- **Représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations** : 0/10

Score total : 61/100

Comme notre score est inférieur à 75/100, nous définirons et communiquerons un plan d'action renforcé comprenant des objectifs mesurables et un suivi. Ce plan sera partagé avec le CSE et mis à disposition conformément aux exigences françaises.

COMPRENDRE NOS RÉSULTATS

Notre score 2025 (61/100) reflète la méthodologie gouvernementale sur l'ensemble des postes, niveaux et composantes de rémunération, et ne mesure pas, à lui seul, l'équité salariale au sein de postes comparables.

En parallèle de l'Index, Zendesk réalise chaque année une revue d'équité salariale afin d'analyser les résultats de rémunération pour des personnes occupant des postes et niveaux comparables. Nous examinons la rémunération en tenant compte de facteurs liés au poste tels que le rôle/le niveau, la localisation, la performance et l'ancienneté, et nous investiguons les écarts de rémunération qui subsistent après prise en compte de ces facteurs. Lorsqu'une revue identifie un écart non justifié, nous prenons des mesures correctives. Cette revue interne complète — sans remplacer — l'Index de l'égalité professionnelle, qui demeure l'indicateur réglementaire officiel.

Le principal facteur expliquant notre résultat 2025 est **structurel**, lié à la **représentation et à la composition des effectifs** : l'Index est très sensible à la présence relative de femmes et d'hommes aux niveaux plus élevés et dans les postes les plus seniors, ainsi qu'aux différences de composantes de rémunération telles que la rémunération variable (par exemple, commissions ou bonus). En particulier, l'indicateur de représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations reste à 0/10 cette année, ce qui impacte significativement notre score global.

Nous reconnaissons que ces résultats sont en dessous de nos attentes. Ils mettent en évidence un enjeu de progression et de représentation aux niveaux les plus seniors, en particulier dans des rôles où la rémunération totale peut être plus élevée, y compris les postes où la rémunération variable peut offrir un potentiel de hausse plus important (par exemple, les postes éligibles aux commissions). Répondre à cet enjeu nécessite une action durable à la fois sur la gouvernance de la rémunération et sur les leviers de progression et de représentation.

CE QUE MONTRE NOTRE ANALYSE D'ÉQUITÉ SALARIALE

En plus de respecter les obligations de publication de l'Index, Zendesk réalise également une revue annuelle d'équité salariale afin d'évaluer les résultats de rémunération parmi des salarié·e·s occupant des postes et niveaux comparables, en tenant compte de facteurs tels que l'ancienneté et la performance. Lorsque des

écarts sont identifiés, nous agissons en procédant à des ajustements de rémunération.

Comme décrit précédemment, en complément des obligations de publication de l'Index, Zendesk mène une revue annuelle d'équité salariale afin d'évaluer les résultats de rémunération pour des salarié·e·s occupant des postes et niveaux comparables. Nous prenons en compte des facteurs liés au poste tels que le rôle/le niveau, la localisation, la performance et l'ancienneté, et nous examinons les situations où des écarts de rémunération subsistent après prise en compte de ces facteurs. Lorsqu'un écart non justifié est identifié, nous mettons en œuvre des mesures correctives.

Sur la base de notre analyse annuelle, **en France, les femmes perçoivent 0,997 € de rémunération totale pour 1 € perçu par les hommes**, à poste (intitulé) et niveau identiques, en tenant compte de l'ancienneté et de la performance.

Cette approche d'équité salariale offre une évaluation plus précise « à poste comparable » de l'équité des décisions de rémunération, tandis que l'Index reflète principalement la manière dont les femmes et les hommes sont représentés au sein des postes et niveaux de séniorité dans l'entreprise.

NOS ENGAGEMENTS (PLAN D'ACTION)

Nous prenons ce résultat très au sérieux et nous nous engageons à mener une action ciblée et durable. Nos engagements portent donc sur des leviers opérationnels, mesurables et réalisables : analyse des facteurs qui influencent l'Index, renforcement des contrôles dans les décisions de rémunération (embauche, promotion, cycle annuel) et mise en œuvre d'ajustements ciblés lorsque des écarts non justifiés sont identifiés.

Nous prenons ce résultat au sérieux et sommes engagé·e·s dans une action ciblée et durable. Nos priorités sont :

- traiter les facteurs de progression et de représentation qui influencent l'Index, en particulier pour les postes de niveaux plus élevés ; et
- renforcer les contrôles et les actions de correction dans les décisions de rémunération (embauche, promotion, cycle annuel).

Nous poursuivons plusieurs actions déjà en place visant à soutenir un progrès durable :

Équité salariale et transparence

- Depuis 2024, nous donnons aux salarié·e·s de la visibilité sur les fourchettes de rémunération et proposons des formations /

accompagnements pour encourager des échanges constructifs entre managers et salarié·e·s sur la rémunération.

- Poursuivre l'application de la gouvernance de la rémunération et la revue continue des pratiques de rémunération totale (salaire fixe et rémunération variable).
- Poursuivre nos revues annuelles d'équité salariale et mettre en œuvre des ajustements ciblés en cas d'écarts non justifiés.

Développement des managers et des futur·e·s managers

- Nous poursuivrons le déploiement de MAP afin de renforcer les compétences de leadership des managers et des futur·e·s managers et de soutenir la progression de carrière. La participation reflète une forte représentation des femmes dans le programme (au niveau mondial : 43 % de femmes ; en France : 69 % des participant·e·s).
- Continuer d'intégrer des formations sur les biais inconscients pour nos managers dans différents programmes, y compris lors du cycle annuel de rémunération au cours duquel les décisions de rémunération des salarié·e·s sont prises.

Mieux comprendre les opportunités d'amélioration de la représentation

- Nous continuerons de soutenir une représentation équitable dans nos offres de développement existantes (y compris des programmes tels que MAP, BetterUp et d'autres opportunités de montée en compétences), et nous suivrons la participation afin de contribuer à garantir un accès équitable.
- Nous continuerons d'analyser les tendances de représentation, en particulier aux niveaux les plus seniors, et d'utiliser ces enseignements pour orienter nos processus et priorités People au fil du temps.

Si vous avez des questions, veuillez contacter peopleops@zendesk.com.

Nos résultats seront disponibles publiquement sur notre site web, et le score de l'Index ainsi que le plan d'action seront partagés conformément aux exigences françaises.