

FY25

DocuSign France Gender Pay Gap Report

Gender Pay Gap

For FY2025, the Docusign France Gender Equity Index stands at 84 points out of 100. This result is broken into the following 4 indicators:

1. Gender pay gap

29 / 40 points

2. Difference in distribution of individual salary increases between men and women

35 / 35 points

3. Number of employees who received a salary increase on their return from maternity leave

15 / 15 points

4. Number of employees of the under-represented gender among the 10 employees who received the highest salaries

5 / 10 points

In accordance with French regulations, Docusign France has set the following progress objectives for indicators that did not achieve the maximum score:

- **Gender pay gap:** reduce the adjusted pay gap between women and men over the FY26 reference period in order to continue to foster a workforce where everyone can thrive.
- **Top 10 remunerations:** an increased focus on attracting and retaining top talent with a focus on fair and equal pay for our workforce.

Docusign is committed to creating an inclusive workforce that reflects the various backgrounds and experiences of our employees. This in turn, shapes our business and strengthens our customer relationships.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Au titre de l'année fiscale 2025, l'index de l'égalité professionnelle de Docusign France est de 84 points sur 100. Les résultats par indicateur sont les suivants :

1. L'indicateur relatif à l'écart de rémunération

29 / 40 points

2. L'indicateur relatif à l'écart du taux d'augmentations individuelles

35 / 35 points

3. L'indicateur relatif au pourcentage d'employés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

15 / 15 points

4. L'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sousreprésenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

5 / 10 points

Conformément à la réglementation, Docusign France s'est fixé les objectifs de progression suivants pour les indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale :

- **Écart de rémunération** : réduire l'écart de rémunération ajusté entre les femmes et les hommes sur la période de référence FY26 afin de continuer à promouvoir un environnement de travail où chacun peut s'épanouir.
- **10 plus hautes rémunérations** : porter une attention accrue à l'attraction et la rétention des meilleurs talents, avec un accent mis sur l'équité et l'égalité salariale pour notre personnel.

Docusign s'engage à créer une main d'œuvre inclusive qui reflète les divers parcours et expériences de nos employés. Ceci façonne notre entreprise et renforce nos relations avec nos clients.

