

Index de l'égalité professionnelle

Conformément à la loi française, Atlassian France partage son Index de l'égalité professionnelle. La valeur fondamentale de l'entreprise repose sur le principe « open company, no bullshit », nous sommes favorables aux efforts qui incitent à une plus grande transparence et nous veillons à ce que chacun soit responsable de la conduite du changement et du progrès.

L'index de l'égalité professionnelle se construit autour de cinq indicateurs dont quatre sont applicables à Atlassian en France, contenu du nombre d'employés. Ces quatre indicateurs sont :

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes
- L'écart du taux d'augmentations individuelles
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Sur la base de ces indicateurs, Atlassian a obtenu une note de 80 points sur 100 points pour l'année civile 2024.

INDICATEUR	NOTE D'ATLASSIAN	NOTE MAXIMALE POSSIBLE
Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	25	40
L'écart du taux d'augmentations individuelles	35	35
Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Index = résultat total	80	100

Atlassian doit encore progresser pour les indicateurs suivants:

- Écart de rémunération entre les hommes et les femmes (25/40)
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5/10)

Atlassian met en place tous les moyens possibles pour atteindre les objectifs requis par la loi française, notamment au travers de mesures et d'actions spécifiques. Il convient toutefois de noter que ce document ne garantit pas l'engagement de l'entreprise à atteindre nécessairement ces objectifs.

Nous sommes conscients que nous devons encore progresser pour remplir ces indicateurs et c'est la raison pour laquelle nous fixons les axes d'amélioration suivants :

- **Réduire notre écart de rémunération non ajusté:** nous nous engageons à poursuivre nos audits annuels des rémunérations au niveau mondial afin de nous assurer que les employés effectuant un travail similaire sont rémunérés de manière juste et équitable (écart de rémunération ajusté). Dans la mesure du possible, notre objectif est d'augmenter notre score pour cet indicateur.
- **Améliorer la représentation dans les fonctions à plus hautes rémunérations:** nous nous sommes engagés à intégrer des principes et des techniques de lutte contre les préjugés dans nos programmes de gestion des talents, y compris la gestion des performances, afin de favoriser l'équité et les possibilités de développement de carrière tout au long du cycle de vie des employés. De cette manière, nous voulons établir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes d'accéder à des postes techniques et non techniques de haut niveau.

Ces résultats seront publiés sur le site web du ministère du travail et seront disponibles sur le site web de l'entreprise pendant au moins un an.

