

France Gender Equity Disclosure

Atlassian France publishes the “Index de l’égalité professionnelle” in accordance with French law. With our core value of ‘open company, no bullshit’, we welcome efforts that encourage greater responsibility, ensuring that we’re all accountable for driving change and progress.

The “Index de l’égalité professionnelle” is based on five indicators out of which only four are applicable to Atlassian France, based on the number of employees. These four indicators are:

- Gender pay gap
- Difference in rate of individual salary increases
- Percentage of employees receiving a raise in the year following their return from maternity leave
- Number of employees of the under-represented sex among the 10 highest paid employees
- Based on these factors, Atlassian achieved a result of 82 points out of 100 points for the calendar year 2023.

	Atlassian’s score	Maximum possible score
Pay gap	27	40
Difference in rate of individual salary increases	35	35
Percentage of employees receiving a raise in the year following their return from maternity leave	15	15
Number of employees of the under-represented gender among the 10 highest paid employees	5	10
INDEX = TOTAL SCORE	82	100

Atlassian's mission is to unleash the power of every team - including our own. As part of that we conduct an annual global pay equity audit that reviews pay at the same level or job (adjusted pay gap). For the fiscal year 2023 (July 2022 - June 2023), this audit found that Atlassian employees doing like-for-like work are paid fairly and equitably, with no observable statistically significant gaps in salary or equity on the basis of gender. We will continue to conduct these pay equity audits on an annual basis. Additional details can be found in our [Sustainability Report](#).

The indicators for which Atlassian is required to set progress targets are as follows:

- Gender pay gap (27/40)
- Number of employees of the under-represented gender among the 10 highest paid employees (5/10)

Atlassian will do all its best to achieve these targets, in particular by implementing specific measures and actions. It should be noted, however, that this document does not create any commitment on the part of the company to necessarily achieve these targets.

We understand and appreciate that we have more work to do to fully address this, and this is why we are setting the following progress targets:

- **Reduce our unadjusted pay gap:** Our goal continues to be nothing short of equity for every Atlassian, and we are fully committed to reducing our unadjusted pay gap, which we know is in large part due to an unequal distribution of men to women in technical and senior roles. Our global, long-term hiring rate goal is to have a global hiring rate of 41% for women and increase overall representation of women across all roles and job levels. As far as possible, our goal is to increase our score on this indicator.
- **Improve representation of women in highest paid roles:** In addition to increasing the hiring rate for women, we are committed to embedding anti-bias principles and techniques across our talent programs including performance management to support fairness and opportunity for career development across the employee lifecycle. This way we want to establish equal opportunity for men and women to grow into senior technical and non-technical roles and improve this indicator.

We will continue to invest and prioritize creating an equitable and inclusive workplace where each and every Atlassian can show up and do the best work of their lives. We are confident that the strategic, long term work we are doing, will unleash the potential of our own team, and we will continue to share our journey and learnings along the way in our [annual Sustainability Report](#).

These results will be published on the Ministry of Labour's website and will be available on the Company's website for at least 1 year.

Index de l'égalité professionnelle

Atlassian France publie son "Index de l'égalité professionnelle" conformément à la loi française. La valeur fondamentale de l'entreprise repose sur le principe "open company, no bullshit". Elle encourage chaque individu à faire preuve d'une plus grande responsabilité de la conduite du changement et du progrès.

L'"Index de l'égalité professionnelle" est basé sur cinq indicateurs dont quatre seulement sont applicables à Atlassian France, sur la base du nombre d'employés. Ces quatre indicateurs sont :

- Ecart de rémunération
- Ecart de taux d'augmentations individuelles
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Sur la base de ces facteurs, Atlassian a obtenu un résultat de 82 points sur 100 pour l'année civile 2023.

	La note d'Atlassian	Note maximale possible
Différence de rémunération	27	40
Ecart lié au taux d'augmentation salariale d'un employé à un autre	35	35
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
INDEX = RÉSULTAT TOTAL	82	100

La mission d'Atlassian est de libérer le potentiel de chaque équipe - y compris la nôtre. Dans le cadre de cette mission, nous réalisons chaque année un audit mondial sur l'équité salariale qui examine les rémunérations à niveau d'emploi équivalent (écart de rémunération ajusté). Pour l'année fiscale 2023 (juillet 2022 - juin 2023), cet audit a révélé que les employés d'Atlassian effectuant un travail similaire sont rémunérés de manière juste et équitable, sans aucun écart statistiquement significatif observable en matière de salaire ou d'équité sur la base du sexe. Nous continuerons à mener ces audits d'égalité salariale sur une base annuelle. Des détails supplémentaires sont disponibles dans notre [rapport sur le développement durable](#).

Les indicateurs pour lesquels Atlassian doit fixer des objectifs de progrès sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (27/40)
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés les mieux payés (5/10)

Atlassian fera tout son possible pour atteindre ces objectifs, notamment en mettant en œuvre des mesures et des actions spécifiques. Il convient toutefois de noter que ce document ne constitue pas un engagement de la part de l'entreprise à atteindre nécessairement ces objectifs.

Nous comprenons et avons conscience du fait qu'il nous reste du travail à faire pour y remédier pleinement, et c'est pourquoi nous fixons les objectifs de progrès suivants :

- **Réduire notre écart de rémunération non ajusté :** notre objectif reste l'équité pour tous les employés d'Atlassian, et nous nous engageons pleinement à réduire notre écart de rémunération non ajusté, dont nous savons qu'il est en grande partie dû à une répartition inégale des hommes et des femmes dans les fonctions techniques et de direction. Notre objectif global à long terme en matière de taux d'embauche est d'atteindre un taux d'embauche global de 41 % pour les femmes et d'augmenter la représentation globale des femmes dans tous les rôles et à tous les niveaux d'emploi. Dans la mesure du possible, notre objectif est d'augmenter notre score pour cet indicateur.
- **Améliorer la représentation des femmes dans les postes les mieux rémunérés :** outre l'augmentation du taux d'embauche des femmes, nous nous engageons 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 d'évolution 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'évoluer vers des postes techniques et non techniques de haut niveau et d'améliorer cet indicateur.

Nous continuerons à investir et à donner la priorité à la création d'un lieu de travail équitable et inclusif où chaque Atlassien peut se présenter et faire le meilleur travail de sa vie. Nous sommes convaincus que le travail stratégique à long terme que nous réalisons libérera le potentiel de notre propre équipe, et nous continuerons à partager notre parcours et nos enseignements dans notre [rapport annuel sur le développement durable](#).

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.