



**Estado de información no financiera
de
RED HAT S.L.U.**

2021

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INFORMACIÓN GENERAL | 4 |
| CUESTIONES PRIORITARIAS | 4 |
| 1. MODELO DE NEGOCIO | 5 |
| 1.1 Actividad empresarial | 5 |
| 1.2 Organización y estructura | 5 |
| 1.3 Entorno empresarial | 6 |
| 1.4 Objetivos y estrategias | 7 |
| 1.5 Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro | 7 |
| 2. MEDIO AMBIENTE | 8 |
| 2.1 Economía circular y prevención/gestión de residuos | 8 |
| 2.1.1 Economía circular | 8 |
| 2.1.2 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 9 |
| 2.2 Uso sostenible de los recursos | 10 |
| 2.2.1 Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 11 |
| 2.3 Consumo directo e indirecto de energía y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables | 11 |
| 2.4 Contaminación y cambio climático | 13 |
| 2.4.1 Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce: | 13 |
| 2.4.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 15 |
| 2.4.3 Objetivos de reducción de emisiones | 15 |
| 3. CUESTIONES SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL | 16 |
| 3.1 Empleo | 17 |
| 3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y Clasificación profesional | 18 |
| 3.1.2. Número total y distribución del contrato de trabajo y tipo | 19 |
| 3.1.3 Promedio anual de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por sexo, edad y categoría profesional | 19 |
| 3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 20 |
| 3.1.5 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional | 20 |
| 3.1.6 Brecha salarial, la remuneración de puestos iguales o medios | 21 |
| 3.1.7 La remuneración media de los consejeros, incluidas las retribuciones variables, las dietas y las indemnizaciones | 21 |
| 3.1.8 Pagos a planes de ahorro para pensiones a largo plazo y cualquier otra prestación desglosada por género | 22 |
| 3.1.9 Implementación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital) | 23 |
| 3.1.10 Empleados con discapacidad | 23 |
| 3.2 Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar | 24 |
| 3.3 Salud y seguridad | 25 |
| 3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo | 25 |
| 3.3.2 Número de horas de absentismo | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 3.4 Relaciones sociales | 25 |
| 3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar | 25 |
| 3.4.2 Porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos | 25 |
| 3.4.3 Equilibrio de los convenios colectivos, en particular en el ámbito de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo | 26 |
| 3.5 Formación | 26 |
| 3.5.1 Políticas aplicadas en materia de formación en el lugar de trabajo | 27 |
| 3.5.2 Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional | 27 |
| 3.6 Igualdad | 28 |
| 4. DERECHOS HUMANOS | 30 |
| 4.1 Denuncias relacionadas con los derechos humanos | 33 |
| 5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 34 |
| 5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales | 34 |
| 5.2 Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 35 |
| 6. SOCIEDAD | 36 |
| 6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible | 36 |
| 6.1.1 Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio | 36 |
| 6.1.2 Relaciones mantenidas con los principales actores de las comunidades locales y formas de diálogo establecidas con ellas | 36 |
| 6.1.3 Las acciones de asociación o patrocinio | 36 |
| 6.2 Subcontratación y proveedores | 37 |
| 6.2.1 Auditorías de proveedores y Due Diligence | 38 |
| 6.2.2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas | 38 |
| 6.3 Consumidores | 39 |
| 6.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 39 |
| 6.3.2 Sistemas de reclamaciones, reclamaciones recibidas y resolución | 39 |
| 6.4 Información fiscal | 39 |
| ANEXO I: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI | 40 |
| ANEXO II: Omisiones | 48 |

INFORMACIÓN GENERAL

La información contenida en el presente Estado de Información No Financiera da respuesta a las disposiciones de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que transpone la Directiva sobre Información No Financiera (2013/34/UE), y por la que se modifica el Código de Comercio, (en adelante, "Ley 11/2018") el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y del Real Decreto Ley 18/2017 de transposición de la Directiva sobre Información No Financiera, y forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Red Hat, S.L.U. (en adelante, la "**Sociedad**" o "**Red Hat**") correspondientes al año fiscal que comienza el 1 de enero de 2021 y finaliza el 31 de diciembre de 2021.

Red Hat, Inc. (en adelante, la "**Sociedad Matriz**", o "Grupo Red Hat", o "Grupo") es la empresa matriz de Red Hat ubicada en Estados Unidos. La Sociedad Matriz publicó el Informe de Responsabilidad Social y Comunitaria 2021 (Informe de RSC) en junio de 2022. En este sentido, varias políticas y procedimientos internos, que también se mencionan en el Informe de RSC, aplican a todo el Grupo Red Hat, por lo que son aplicables a la Sociedad.

Este Estado de Información No Financiera es el primero publicado por Red Hat. El contenido se basa en los Estándares de la *Global Reporting Initiative* (en adelante, "**GRI**"), los cuales han sido utilizados como marco de referencia para la presentación de información y el cálculo de indicadores no financieros de relativa importancia para la Sociedad.

En concreto, la elaboración de este Estado de Información No Financiera se basa en las cuestiones relevantes para Red Hat y sus principales grupos de interés. Para ello, se ha tenido en cuenta una combinación de factores externos e internos:

- El sector, el negocio y las actividades;
- El propósito de la organización;
- La estrategia competitiva y;
- La legislación vigente y la normativa de relevancia.

Los contenidos relacionados con la Ley 11/2018 se identifican en el Anexo I: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y las Normas GRI, y en el Anexo II: Omisiones.

Para obtener información adicional sobre el Estado de Información No Financiera 2021 o su contenido, puede enviar un correo electrónico al siguiente buzón: sustainability@redhat.com.

CUESTIONES PRIORITARIAS

Este informe se presenta en respuesta a los requisitos de la legislación española como un Estado No Financiero sobre temas Medioambientales, Sociales y de Gobernanza (en adelante "**ESG**").

Red Hat no ha realizado una evaluación formal de materialidad, sin embargo, este informe aborda nuestra ética corporativa, el impacto en el cambio climático, la privacidad y seguridad de los datos y el abastecimiento responsable, como cuestiones potencialmente relevantes para Red Hat.

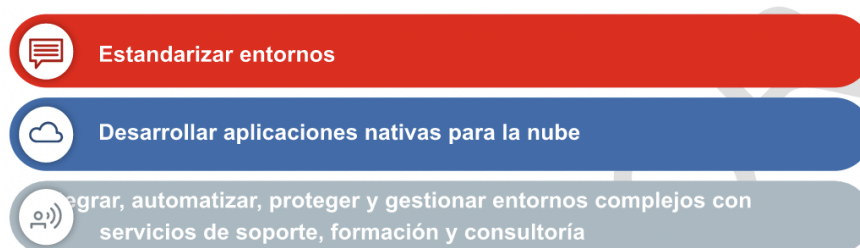
La responsabilidad de nuestro desempeño económico, ambiental y social, así como el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas corporativas que rigen nuestras operaciones y prácticas en todo el mundo, comienza con el Director Ejecutivo Global (CEO). Además, el departamento legal y otros grupos de interés proporcionan liderazgo y dirección, a través de nuestras actividades de responsabilidad corporativa.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Actividad empresarial

El Grupo Red Hat tiene tres segmentos operativos geográficos: América (Estados Unidos, Canadá y América Latina), EMEA (Europa, Oriente Medio y África) y Asia Pacífico. El Grupo Red Hat tiene más de 100 oficinas en más de 40 países.

El Grupo Red Hat es el proveedor líder mundial de soluciones empresariales de código abierto, utilizando un enfoque impulsado por la comunidad para ofrecer tecnologías Linux de alto rendimiento, nube, contenedores y Kubernetes. Concretamente, ayudamos a otras empresas en las siguientes actividades:



El Grupo Red Hat proporciona *software* y servicios para la habilitación de tecnología, el desarrollo de aplicaciones y el diseño, implementación y optimización de arquitecturas. En concreto, la Sociedad ofrece los siguientes servicios:

- Plataformas.
- Servicios de aplicaciones.
- Computación en la nube y servicios en la nube.
- Servicios de datos.
- Desarrollo, automatización y gestión de aplicaciones.

Si bien hemos desarrollado capacidades específicas de la industria en sectores específicos (incluidos el gobierno, las finanzas y el transporte), nuestro enfoque y ofertas fundamentales son consistentes en todas las industrias. Dado nuestro modelo de ventas *business-to-business*, el Grupo Red Hat se centra en la comercialización y venta de servicios a otras empresas, en lugar de consumidores individuales. En este sentido, la base de clientes del Grupo Red Hat abarca desde pequeñas y medianas empresas hasta gobiernos, así como grandes empresas multinacionales en diversos sectores.

Las ofertas de Grupo Red Hat están diseñadas para proporcionar a los clientes tecnologías de infraestructura de alto rendimiento, escalables, flexibles y confiables que satisfagan las necesidades de tecnología de la información (IT) de las empresas y los proveedores de servicios, lo que permite a nuestros clientes optimizar sus entornos de IT para aumentar la agilidad y la flexibilidad al tiempo que agregan y administran infraestructuras de nube híbrida y crean aplicaciones modernas.

1.2 Organización y estructura

La forma jurídica de Red Hat es de sociedad limitada bajo la regulación española, tiene su sede en Madrid y es 100% propiedad de Red Hat Limited.

En 2019, la Sociedad Matriz fue adquirida por International Business Machines Corporation (IBM), la mayor adquisición de *software* hasta la fecha. Al cierre de la adquisición, el Grupo se unió al equipo de nube híbrida de IBM como una unidad distinta, preservando la independencia y neutralidad de la herencia y el compromiso de desarrollo de código abierto del Grupo, la cartera de productos, la estrategia de comercialización, y la cultura de desarrollo. Juntos, IBM y

el Grupo están ayudando a las empresas a innovar en cualquier lugar a través de entornos de nube híbrida con una gama más amplia de opciones y flexibilidad.

Red Hat proporciona específicamente ventas, servicio y soporte a clientes en toda España de parte de Red Hat Limited, la compañía que contracta en nombre del Grupo Red Hat para todas las ventas en la región EMEA. Red Hat mantiene una oficina en Madrid, otra en Barcelona y otra más en Valencia.

| 2021 | |
|-----------------------------|--------------|
| Número total de empleados | 495 |
| Número total de operaciones | 1 |
| Ventas netas | 55.799.863 € |
| Total activos | 45.315.041 € |

Red Hat cuenta con un Consejo de Administración que se encarga de supervisar las operaciones generales de la Sociedad, compuesto por:

- (i) Michael O'Neill: Director Senior, Contabilidad Global;
- (ii) Amy Ross: Directora ;Cumplimiento de exportaciones, gobernanza de las subsidiarias y operación de cumplimiento
- (iii) Ryan Barnhart: Director Senior, Contabilidad Global.

Durante el período objeto del informe, no hubo cambios significativos en el tamaño, la estructura o la propiedad de Red Hat. Cabe señalar que hubo algunas interrupciones en las cadenas de suministro de *hardware* a nivel mundial, sin embargo, estas no afectaron la composición general o la ubicación de las redes de proveedores.

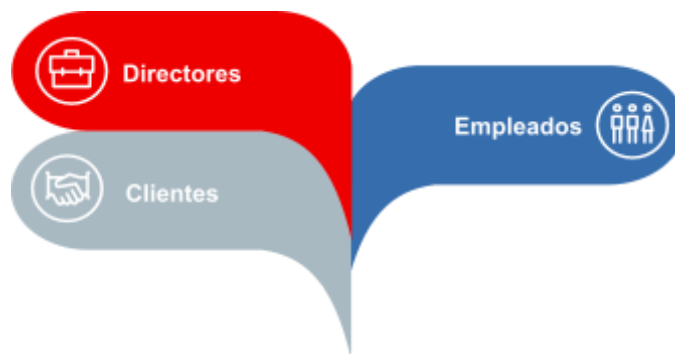
1.3 Entorno empresarial

La cultura del Grupo se basa en una base sólida de ética, transparencia y responsabilidad para garantizar que los negocios se llevan a cabo de la manera correcta. Nuestras políticas, procesos, controles y formación están diseñados para fomentar un ambiente de confianza, tanto dentro como fuera del Grupo, en todas las comunidades en las que opera el Grupo bajo los valores de libertad, coraje, compromiso y responsabilidad.

Durante el año pasado, revisamos nuestras prioridades, reinventamos nuestra estrategia comercial y revisamos nuestros flujos de trabajo para unirnos más fuertes que nunca. A través de estos cambios, hemos creado una base y una estructura consistentes, mejor alineadas globalmente, con el objetivo de escalar Red Hat y ayudar mejor a nuestros clientes y a la comunidad.

La expansión asegura nuestro éxito pero también descubre nuevos desafíos. Debemos tener en cuenta el impacto que la expansión de nuestros espacios de trabajo, viajes, abastecimiento de materiales y desarrollo de productos tienen en el medio ambiente que nos rodea.

La comunicación con los grupos de interés es estratégica para Red Hat y es una parte importante de nuestro éxito. Nuestros directores, empleados y clientes serían nuestros principales grupos de interés.



Los grupos de interés internos participan a través de reuniones programadas regularmente, a menudo trimestrales, mientras que los grupos de interés externos generalmente participan de manera *ad hoc*.

1.4 Objetivos y estrategias

Red Hat se esfuerza por lograr una mejora continua en sus procesos empresariales, productos y servicios para abordar los impactos ambientales y sociales del negocio. El Grupo evalúa y revisa los resultados, mide el progreso en relación con los objetivos e informa sobre el desempeño en este informe y en el Informe global anual de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Como parte del compromiso de mejorar los programas y divulgaciones de sostenibilidad, el Informe de RSC de este año fue el primero en publicarse con referencia a los estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) el cual se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El Grupo también se unió a OS-Climate¹, a través de la cual se está construyendo una plataforma de datos abiertos para integrar mejor los impactos del cambio climático en la toma de decisiones financieras globales y la gestión de riesgos.

1.5 Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro

El rendimiento de Red Hat se basa en el rendimiento del Grupo en su conjunto. El éxito del modelo de negocio de Red Hat se debe a la aceptación y al amplio despliegue de tecnologías de código abierto, la capacidad de generar ingresos basados en suscripciones de instalación de sistemas con tecnología del Grupo Red Hat y la capacidad de aumentar los ingresos medios anuales por suscripción, aportando valor agregado a los clientes en forma de infraestructura tecnológica y otros servicios adicionales.

Como resultado de lo anterior, los ingresos de Red Hat han aumentado sustancialmente durante 2021.

¹ OS-Climate es una organización sin ánimo de lucro que estableció una comunidad de colaboración de código abierto para construir una plataforma de datos y software que impulsa los flujos globales de capital hacia la mitigación y resiliencia del cambio climático.

2. MEDIO AMBIENTE

Red Hat se esfuerza por reducir nuestro impacto medioambiental a través de programas que incorporan la sostenibilidad en sus prácticas empresariales. En 2021, El Grupo emprendió un esfuerzo significativo para documentar y divulgar nuestra huella de carbono total e introducir una estrategia corporativa más cohesiva en torno a los esfuerzos en materia de sostenibilidad. Esto incluyó la contratación de una empresa de consultoría para asesorar al Grupo sobre su enfoque de los esfuerzos de sostenibilidad ambiental, medir su impacto ambiental, asesorar sobre riesgos ambientales, y recomendar los marcos ambientales estándar de la industria y las mejores prácticas.

Nuestra metodología de emisiones adopta 2019 como año de referencia, con las emisiones de 2020 y 2021 también divulgadas en nuestro informe anual de RSC. Si bien Red Hat no tenía objetivos, evaluaciones o certificados ambientales en 2021 específicos para España, el Grupo está desarrollando una ambición a nivel empresarial que incluye objetivos que pretendemos alinear con los marcos climáticos establecidos. Nuestro compromiso detallado y nuestra hoja de ruta para la reducción de carbono se lanzarán a principios de 2023.

A medida que Red Hat sigue creciendo, reconocemos el impacto de nuestras operaciones sobre el medio ambiente y tratamos de mitigar el cambio climático incorporando consideraciones medioambientales como la reducción del consumo de energía y agua y la gestión de residuos en todas nuestras operaciones, aunque en España no se adoptaron medidas específicas de reducción de emisiones de carbono en 2021.

La responsabilidad de nuestro desempeño medioambiental, así como del cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas corporativas que rigen nuestras operaciones y prácticas en esta materia, comienza con nuestro CEO Global y el Consejo de Administración de la Sociedad matriz. Si bien la Sociedad matriz aún no ha adoptado formalmente un enfoque de precaución o una política medioambiental, el Grupo creó en 2021 un Grupo de Trabajo de Sostenibilidad interfuncional (descrito en la Sección 2.4.3) para preparar la ambición de cero emisiones netas a nivel empresarial de Red Hat y para medir el progreso hacia el objetivo climático de la Sociedad, que, como se ha señalado anteriormente, aún están en curso.

En este momento, la Compañía no ha identificado ningún riesgo con respecto al medio ambiente o a las catástrofes ambientales que afectaría materialmente la continuidad de sus operaciones comerciales. Como subsidiaria de IBM, Red Hat cuenta con las pólizas de seguro de IBM, que incluyen cobertura por contaminación. Según nuestro leal y saber, no contamos con cobertura para catástrofes medioambientales generales.

2.1 Economía circular y prevención/gestión de residuos

2.1.1 Economía circular

Red Hat dona equipos obsoletos y productos promocionales a organizaciones sin ánimo de lucro, cuando es posible, para desviar los desechos de los vertederos. Esta iniciativa está cubierta por el Protocolo de liquidación de inventario del Grupo, que aplica a Red Hat.

El *stock* se vuelve obsoleto cuando no se espera que se venda o use debido a que la mercancía ha excedido la fecha límite de las tasas de rotación de inventario esperadas o cuando el diseño está desactualizado. Algunos ejemplos de artículos obsoletos incluyen artículos cuyo diseño se ha actualizado, presentan diseños de marca antiguos o muestran un

ejercicio obsoleto. El inventario debe tener una vida útil de máximo un año, algo que únicamente se puede lograr teniendo una tasa de rotación de inventario del 25% por trimestre. Idealmente, esta tasa de rotación debe ser manejable y las cantidades de *stock* obsoleto deben ser bajas si la mercancía se adquiere estratégicamente con la intención de ser utilizada por el público objetivo.

Con el fin de apoyar los esfuerzos de sostenibilidad corporativa, se anima a los empleados a centrarse en dos alternativas para gestionar de manera sostenible el *stock* obsoleto:

- (i) **Redistribución:** Esto se puede lograr mediante la distribución interna a través de una mesa de regalos, de la reutilización del inventario en diferentes eventos, del envío de los artículos a otras oficinas para su uso, o mediante la donación y el reciclaje.
- (ii) **Reciclaje:** En relación con el *stock* que no se redistribuyó, es posible dar a los artículos o sus materiales una segunda vida, sin tener en cuenta el uso de los artículos de marca.

El mencionado protocolo establece un recorrido de liquidación del inventario en el que se establecen los pasos a seguir:



Con respecto a las acciones para combatir el desperdicio de los alimentos, Red Hat no califica este asunto como un problema material debido al negocio y las actividades realizadas por la Sociedad, ya que no están relacionadas con la fabricación. Esta cuestión se incluye en el anexo II, donde se recoge también el motivo de la omisión.

2.1.2 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Como se mencionó anteriormente, Red Hat no fabrica ningún producto, por lo tanto, las actividades que conducen a desperdicios consisten principalmente en la eliminación de productos adquiridos a proveedores al final de su vida útil². En este momento, la Sociedad no ha identificado ningún riesgo u oportunidad material para la gestión de residuos a lo largo de su negocio o cadena de suministro.

² Red Hat no generó residuos peligrosos.

Red Hat ha contabilizado el siguiente peso total de residuos generados en 2021, calculado en toneladas métricas. Se utilizó un método de estimación³ de la superficie de cada ubicación para calcular los residuos generados en las oficinas⁴ de la Sociedad, como se detalla a continuación:

| 2021 | | | | | | |
|----------------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|---------------------------|--------------|
| Métrico (Tn) | | | | | | |
| Desglose de oficinas | Vertedero | Combustión | Reciclaje Mixto Seco | Compost | Documentos confidenciales | Total |
| Barcelona - Colonial | 0,03 | 0,49 | 0,70 | 1,59 | 0,02 | 2,83 |
| Madrid | 0,09 | 1,41 | 2,01 | 4,56 | 0,05 | 8,12 |
| TOTAL | 0,12 | 1,90 | 2,71 | 6,15 | 0,07 | 10,95 |

Como se expone en el siguiente gráfico, el principal residuo generado por Red Hat en 2021 fue el compost, seguido del reciclaje mixto seco:



La cultura del Grupo se construye sobre una sólida base de ética, transparencia y responsabilidad para garantizar que los negocios se llevan a cabo de la manera correcta. Nuestros valores son libertad, coraje, compromiso y responsabilidad, siendo esta la razón por la cual Red Hat se esfuerza por reducir el impacto ambiental incorporando la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. Esto incluye la eliminación de residuos de manera segura y responsable, así como la implementación de programas para desviar los residuos de los vertederos, cuando sea posible y práctico, a través de programas de reciclaje, compostaje y donación.

2.2 Uso sostenible de los recursos

Como empresa de servicios *software*, Red Hat no fabrica ningún producto tangible, lo que limita el uso de materias primas. Esta cuestión se incluye en el anexo II, donde además se recoge el motivo de la omisión.

En términos de proveedores, se espera que los principales proveedores de Red Hat establezcan y mantengan un sistema de gestión que aborde sus responsabilidades sociales y

³ Estimación basada en los datos disponibles calculados según un método de estimación de superficie: Se calculó el total de residuos anuales de las oficinas de Red Hat y se dividió por la superficie total de cada ubicación para obtener una métrica de intensidad media. La métrica mencionada se multiplicó entonces por la superficie de las oficinas de Red Hat en Madrid y Barcelona.

⁴ La oficina situada en Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO - Managed Service Office) y no se registran cifras de residuos.

ambientales, incluyendo objetivos ambientales voluntarios, establecimiento de programas para mejorar el desempeño ambiental y la divulgación de los resultados de dichos programas y metas.

Además, el aumento de la adquisición de electricidad renovable es un componente clave de la estrategia de descarbonización del Grupo. El objetivo del Grupo es adquirir electricidad renovable generada en las regiones de la red donde se produce nuestro consumo de electricidad. El Grupo está trabajando con proveedores y socios de energía en algunas de las ubicaciones más grandes del mundo para conseguir energía renovable certificada, incluyendo Raleigh, Carolina del Norte; Westford, Massachusetts; Brno, República Checa; Pune, India; y Bangalore, India, pero no España, por el momento.

2.2.1 Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

| Fuentes | Métrica (m3) |
|--|------------------|
| Consumo total de agua | 636 ⁵ |
| Cambio en el almacenamiento de agua | 0 |
| Desglose - Oficinas⁶ | |
| Barcelona - Colonial | 164 |
| Madrid | 472 |
| TOTAL | 636 |

Las oficinas de Red Hat están ubicadas en edificios de oficinas donde no es posible obtener mediciones individuales de las mismas. Por esta razón, se utilizó un método de estimación de la superficie de cada ubicación para estimar el consumo de agua en las oficinas de la Sociedad. Por ello, Red Hat no puso en marcha ninguna iniciativa específica para minimizar el desperdicio de agua o aumentar la eficiencia de su consumo.

Se calculó el consumo anual total de todos los centros del Grupo Red Hat con datos disponibles y se dividió por la superficie total para obtener una métrica media de agua en todas las oficinas; esta métrica se multiplicó por la superficie de cada uno de los centros de Red Hat para obtener una estimación del consumo anual por centro de trabajo.

Como se muestra en el gráfico a continuación, el mayor consumo de agua se produjo en las oficinas ubicadas en Madrid.



⁵ Cifra estimada a partir de los datos disponibles calculados según la metodología propia: Se calculó el consumo total anual y se dividió por la superficie total de cada ubicación (oficina) para obtener una métrica media. La métrica mencionada se multiplicó entonces por la superficie de las oficinas de Red Hat en Madrid y Barcelona.

⁶ La oficina situada en Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO - Managed Service Office) y no se registran cifras de consumo de agua.

2.3 Consumo directo e indirecto de energía y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

A continuación, se pueden encontrar las cifras relativas al consumo de energía. Se debe tener en cuenta que no existe consumo de combustible en ninguna de las oficinas de Red Hat:

| 2021 | | | | | |
|----------------------|-------------------------------|--|---|--|--|
| Desglose - Oficinas | Consumo de electricidad (kWh) | Factor de emisiones basado ⁷ en la ubicación de la IEA ⁸ (kgCO ₂ e) | Factor de emisiones basado ⁹ en el mercado de la IEA (kgCO ₂ e) | Emisiones de electricidad basadas en la ubicación (tCO ₂ e) | Emisiones de electricidad basadas en el mercado (tCO ₂ e) |
| Barcelona - Colonial | 54.583 | 0,15 | 0,29 | 8,39 | 15,64 |
| Madrid | 156.790 | 0,15 | 0,29 | 24,11 | 44,92 |
| TOTAL | 211.373 | 0,15 | 0,29 | 32,51 | 60,56 |

Las oficinas de Red Hat están ubicadas en edificios de donde se adquiere de forma directa la electricidad, ya que este gasto está incluido en el pago del alquiler de la oficina. Por esta razón, se utilizó un método de estimación de la superficie de cada ubicación para estimar el consumo de energía en las oficinas de Red Hat.

Se calculó el consumo total anual estimado de todas las oficinas del Grupo Red Hat con datos disponibles y se dividió por la superficie total para obtener una métrica media en todas las oficinas, esta métrica se multiplicó por la superficie de cada una de las oficinas de Red Hat para dar una estimación del consumo anual por oficina.

Red Hat arrienda su oficina de servicios gestionados ubicada en Valencia. Las emisiones estimadas de esta oficina específica¹⁰ se encuentran a continuación, además se incluyen en las emisiones de alcance 3, tal y como se describe en la siguiente sección (2.4.1).

⁷ Red Hat divulga sus emisiones en consonancia con las metodologías del Protocolo Corporativo de Gases de Efecto Invernadero y de la Iniciativa de Información Global (GRI). El método basado en la localización refleja la intensidad media de las emisiones de las redes en las que se produce el consumo de energía.

⁸ La Agencia Internacional de la Energía (International Energy Agency).

⁹ Red Hat divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y de la Iniciativa de Información Global (GRI). El método basado en el mercado está aceptado por el mencionado Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

¹⁰ Los datos de uso de la electricidad se estiman en función de los metros cuadrados y los días de uso de la oficina.

| 2021 | | | | | |
|---------------------|-------------------------------|---|---|---|---|
| Desglose - Oficinas | Consumo de electricidad (kWh) | Factor de emisiones basado ¹¹ en la ubicación de la IEA ¹² (kgCO2e) | Factor de emisiones basado ¹³ en el mercado de la IEA (kgCO2e) | Emisiones de electricidad basadas en la ubicación (tCO2e) | Emisiones de electricidad basadas en el mercado (tCO2e) |
| Valencia | 7.649 | 0,15 | 0,29 | 1,18 | 2,19 |

Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, el mayor consumo de electricidad se produjo en las oficinas ubicadas en Madrid:



2.4 Contaminación y cambio climático

Una de las prioridades del Grupo es incorporar la sostenibilidad en las prácticas comerciales, ya que, en Red Hat, somos conscientes de que los pasos que demos pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente y en la preservación del planeta en el futuro. En este sentido, durante el período del informe, se han tomado relevantes medidas que han logrado reducir la huella de carbono e intentado aumentar la electricidad renovable.

Con respecto a las medidas para prevenir, reducir o remediar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, la cultura de Red Hat se construye sobre una sólida base de ética, transparencia y responsabilidad para garantizar que los negocios se llevan a cabo de la manera correcta.

Red Hat no realiza actividades que causen contaminación lumínica, ruido u otros. Esta cuestión se incluye en el anexo II, donde además se recoge el motivo de la omisión.

2.4.1 Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce:

Dado que Red Hat no fabrica productos tangibles para ser distribuidos, no cuenta con emisiones de Alcance 1.

¹¹ Red Hat divulga sus emisiones en consonancia con las metodologías del Protocolo Corporativo de Gases de Efecto Invernadero y de la Iniciativa de Información Global (GRI). El método basado en la localización refleja la intensidad media de las emisiones de las redes en las que se produce el consumo de energía.

¹² La Agencia Internacional de la Energía (International Energy Agency).

¹³ Red Hat divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero y de la Iniciativa de Información Global (GRI). El método basado en el mercado está aceptado por el mencionado Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

| Emisiones de gases de efecto invernadero (TN CO2 e) | 2021¹⁴ |
|--|--------------------------|
| Emisiones totales – Alcance 1 | 0 |
| Derivado del consumo de gas natural de los edificios | 0 |
| Derivado del consumo de gasolina de la flota | 0 |
| Emisiones totales – Alcance 2 (basado en la ubicación) | 33 |
| Derivado del consumo de electricidad adquirido | 33 |
| Emisiones totales – Alcance 3 (basado en la ubicación)(otras emisiones indirectas de GEI) | 23,79 |
| Flota de vehículos | 0 |
| Tren | 4,27 |
| Avión | 3,63 |
| Oficina Valencia (basado en la ubicación) ¹⁵ | 1,18 |
| Oficina Valencia (basado en el mercado)¹⁶ | 2,19 |
| Emisiones de Alcance 3 de Transmisión y Distribución (T&D) para los 3 sitios en España | 14,71 |

| 2021 | | |
|----------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Breakdown - Offices | Electricity Consumption (kWh) | Scope 3 |
| Barcelona - Colonial | 54.583 | 3,67 |
| Madrid | 156.790 | 10,53 |
| Valencia - MSO | 7.649 ¹⁷ | 0,51 |
| TOTAL | 219.022 | 14,71 |

Con respecto a las emisiones de Alcance 3, los datos se obtuvieron de diversas fuentes en todas nuestras operaciones globales, incluidos los gastos de adquisición, el kilometraje informado y los gastos de viaje de los sistemas de gestión de viajes y gastos de Red Hat, llamados Concur y Egencia.

Todos los datos fueron verificados y revisados por un equipo de analistas externos. Posteriormente, utilizamos factores de emisiones publicados de inventarios nacionales relevantes para convertir los datos de kilometraje y gasto en toneladas equivalentes de dióxido de carbono (tCO2e).

¹⁴ Los factores de emisión publicados por los inventarios nacionales se utilizan para obtener datos en dióxido de carbono equivalente (tCO2e).

¹⁵ Esta cifra incluye el total de las emisiones de Alcance 3 de la oficina de Valencia sin desglosar, a diferencia de los datos de las oficinas de Madrid y Barcelona, que sí se desglosan. No hay datos de Alcance 1 o 2 disponibles.

¹⁶ Esta cifra incluye el total de las emisiones de Alcance 3 de la oficina de Valencia sin desglosar, a diferencia de los datos de las oficinas de Madrid y Barcelona, que sí se desglosan. No hay datos de Alcance 1 o 2 disponibles.

¹⁷ Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO). Según el enfoque de consolidación de Red Hat, los MSO se caracterizan como activos arrendados upstream de Alcance 3 y Categoría 8. Como tal, el consumo de electricidad de Valencia y las emisiones relacionadas se clasifican como Alcance 3.

Sistemas y procedimientos de gestión para la obtención de datos

La metodología de emisiones adopta 2019 como año de referencia con las emisiones de 2020 y 2021 también divulgadas. El proceso recoge y revisa mensualmente los datos disponibles sobre el uso del edificio.

Los datos se obtienen del consumo medido, las facturas de los proveedores, las cantidades compradas de combustible, el kilometraje informado y los gastos de viaje. Todos los datos son verificados y revisados por un equipo de analistas externos. Cuando no se dispone de dichos datos, las metodologías de estimación se ajustan a la Norma Corporativa del Protocolo de GEI¹⁸.

2.4.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

En cuanto a las medidas adoptadas para prevenir, reducir o remediar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, el Grupo se esfuerza por reducir su impacto ambiental mediante la incorporación de la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. A partir del año pasado, el Grupo ha emprendido un esfuerzo significativo para documentar y divulgar la huella de carbono total e introducir una estrategia corporativa más cohesiva en torno a sus esfuerzos de sostenibilidad.

Las iniciativas de 2021 incluyeron la mejora de los programas de eficiencia energética, la expansión de los contratos de energía renovable para respaldar las operaciones completas de las instalaciones de mayor consumo y la implementación de estándares de diseño sostenible en todas las oficinas del Grupo para reducir el consumo.

Además, todos los proveedores y socios de Red Hat están sujetos a diversas formas de diligencia debida, incluida la verificación de la información proporcionada a Red Hat, como parte de los procesos estándares de adquisición y de socios comerciales de Red Hat. La Sociedad lleva a cabo una diligencia debida adicional, selectiva y basada en el riesgo, sobre determinados socios comerciales y proveedores de Red Hat. Asimismo, la Sociedad puso en marcha un nuevo proceso global de validación de proveedores en el que, en función de los riesgos, se pide a determinados proveedores nuevos y existentes que rellenen un nuevo cuestionario para ayudar a Red Hat a evaluar diversos riesgos. En este sentido, la sociedad matriz del Grupo Red Hat, IBM, utiliza varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores de Red Hat para realizar amplias auditorías.

2.4.3 Objetivos de reducción de emisiones

En 2020, el Grupo puso en marcha un equipo de operaciones interfuncional para supervisar los esfuerzos de sostenibilidad ambiental del Grupo, con la participación de los principales grupos de interés responsables de impulsar las reducciones en todos los ámbitos de las emisiones y las actualizaciones periódicas a los miembros de la alta dirección del Grupo para garantizar la visibilidad y la responsabilidad. Sin embargo, hasta la fecha no se han establecido objetivos específicos de reducción de emisiones para Red Hat.

Desde octubre de 2021, este Grupo de Trabajo de Sostenibilidad es promovido por Tom Savage como Asesor General del Grupo. Dicho equipo está compuesto por 7 empleados y 1 consultor externo¹⁹:

- 1) Vicepresidente de Asuntos Gubernamentales y Políticas Públicas Globales: Mark Bohannon.
- 2) Vicepresidente de Experiencia de marca: Stephanie Wonderlick.

¹⁸ La iniciativa de Protocolo sobre el efecto Invernadero es una asociación de múltiples grupos de interés formada por empresas, organizaciones no gubernamentales, gobiernos y una coalición con sede en Ginebra de 170 empresas internacionales que desarrollan y promueven normas de cuantificación y reporte de gases de efecto invernadero (GEI) aceptadas internacionalmente.

¹⁹ Incendium Consulting.

- 3) Vicepresidente de Global Workplace Solutions (GWS): Danny Seaton.
- 4) Director de Servicios compartidos de operaciones: Mike Thomas.
- 5) Gerente del Programa de Sostenibilidad de GWS: Dan Schnitzer.
- 6) Director Global de Ciudadanía Corporativa: Mel Chernoff.
- 7) Gerente del Programa de Ciudadanía Corporativa: K Stone.
- 8) Consultores externos.

El equipo central que impulsa esta iniciativa está compuesto principalmente por:



El equipo de sostenibilidad tiene su propio correo electrónico (sustainability@redhat.com) y anima a los empleados a ponerse en contacto de forma directa. También se han creado materiales y se ha puesto a disposición del público la presentación de la comunidad de práctica de cambio climático en la página web del Grupo. Asimismo, el Grupo está trabajando en el desarrollo de un plan de sostenibilidad, en colaboración con una consultora externa, que resultará de aplicación a todas sus filiales, incluida Red Hat.

3. CUESTIONES SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL

Creemos que la fortaleza proviene de aprovechar el talento colectivo y la innovación de diversos empleados, desarrolladores y comunidades de código abierto en todo el mundo.

Al igual que el propio *software* de código abierto, Red Hat es tan fuerte como las partes que lo componen y la forma en que se unen. Utilizamos las tradiciones de la Sociedad, las nuevas iniciativas y los comentarios de los empleados para fomentar un entorno en el que los empleados se sientan vinculados a nuestra misión, apreciados y apoyados en sus propios objetivos.

Como se mencionó anteriormente, Red Hat intenta que los empleados se sientan cómodos en su entorno y para lograrlo, el Grupo tiene diferentes políticas que aplican a la Sociedad, tales como las siguientes:

- Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo.
- Política de Acomodación del Personal con Discapacidad.
- Código de Conducta y Ética Comercial.
- Política de Salud, Seguridad y Seguridad Física en el Lugar de Trabajo.

Los equipos de trabajo y los programas relacionados con los empleados serán descritos a lo largo de esta sección.

3.1 Empleo

3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional

En términos de distribución de empleados por género, la mayoría de los empleados son hombres, ya que representan 83% de la mano de obra:

| 2021 | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Categorías de trabajo consideradas | Mujeres | Hombres | Total |
| Comité Directivo | 0 | 1 | 1 |
| Administración | 1 | 1 | 2 |
| Mandos intermedios | 8 | 23 | 31 |
| Personal técnico | 41 | 351 | 392 |
| Personal no técnico | 34 | 35 | 69 |
| Total | 84 | 411 | 495 |

| 2021 | | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Categorías de trabajo consideradas | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Comité Directivo | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Administración | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Mandos intermedios | 0 | 20 | 11 | 31 |
| Personal técnico | 55 | 318 | 19 | 392 |
| Personal no técnico | 5 | 47 | 17 | 69 |
| Total | 60 | 386 | 49 | 495 |

La tasa de nuevos empleados contratados durante 2021 es de 32.93%²⁰ y el número total de nuevos empleados contratados es 163, como se muestra en la tabla a continuación. La mayoría de las nuevas contrataciones que se han realizado se corresponden con hombres de entre 30 y 50 años:

| 2021 | | | | | |
|----------------------------------|-------|-----|------------|-------|-----|
| Número total de nuevos empleados | | | | | |
| Mujeres | | | Hombres | | |
| <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| 7 | 13 | 2 | 30 | 107 | 4 |
| 22 | | | 141 | | |

²⁰ Esta tasa se ha calculado dividiendo el número total de nuevos empleados por el número total de empleados en 2021.

3.1.2. Número total y distribución del contrato de trabajo y tipo

En cuanto a la distribución y tipo de contrato de trabajo, la mayoría de los empleados tienen un contrato indefinido a jornada completa, solo el 0,4% de los empleados tiene un contrato de trabajo temporal y ninguno de los empleados trabaja a tiempo parcial:

| | 2021 | | | | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Permanente | 11 | 54 | 18 | 48 | 331 | 31 |
| Temporal | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Total | 12 | 54 | 18 | 48 | 332 | 31 |

| | 2021 | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Jornada completa | 12 | 54 | 18 | 48 | 332 | 31 |
| Tiempo parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 12 | 54 | 18 | 48 | 332 | 31 |

| Categorías de trabajo consideradas | 2021 | | | |
|------------------------------------|------------|----------|------------------|----------------|
| | Permanente | Temporal | Jornada completa | Tiempo parcial |
| Comité Directivo | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Administración | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Mandos intermedios | 31 | 0 | 31 | 0 |
| Personal técnico | 391 | 1 | 392 | 0 |
| Personal no técnico | 68 | 1 | 69 | 0 |
| Total | 493 | 2 | 495 | 0 |

3.1.3 Promedio anual²¹ de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por sexo, edad y categoría profesional

Promedio del contratos por género:

| | 2021 | | |
|------------------|-------------|--------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Permanente | 75 | 361,8 | 436,8 |
| Temporal | 1,3 | 0,5 | 1,8 |
| Total | 76,3 | 362,3 | 438,6 |
| Jornada completa | 76,3 | 361,8 | 438,1 |
| Tiempo parcial | 0 | 0,5 | 0,5 |
| Total | 76,3 | 362,3 | 438,6 |

Promedio del contratos por edad:

| | 2021 | | | |
|------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Permanente | 45,3 | 348 | 43,5 | 436,8 |
| Temporal | 0,5 | 1,3 | 0 | 1,8 |
| Total | 45,8 | 349,3 | 43,5 | 438,6 |
| Jornada completa | 45,8 | 348,8 | 43,5 | 438,1 |
| Tiempo parcial | 0 | 0,5 | 0 | 0,5 |
| Total | 45,8 | 349,3 | 43,5 | 438,6 |

Promedio de contratos por categoría profesional:

| | 2021 | | | | |
|------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------|-------------|
| | Comité Directivo | Administración | Mandos intermedios | Personal técnico | No técnico |
| Permanente | 1 | 2,3 | 31,5 | 339 | 63 |
| Temporal | 0 | 0 | 0 | 0,5 | 1,3 |
| Total | 1 | 2,3 | 31,5 | 339,5 | 64,3 |
| Jornada completa | 1 | 2,3 | 31,5 | 339 | 64,3 |
| Tiempo parcial | 0 | 0 | 0 | 0,5 | 0 |
| Total | 1 | 2,3 | 31,5 | 339,5 | 64,3 |

²¹ Los datos anuales promedio se han calculado en función del número total real de contratos de empleados al final de cada trimestre del año 2021.

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En términos de despidos, solo tuvieron lugar 4 despidos durante el año 2021, principalmente en la categoría profesional de personal no técnico:

| Número total y tasa de rotación de empleados durante el periodo de referencia, por grupo de edad, sexo y región | | 2021 | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Despidos | | | | | |
| | | Mujeres | | | Hombres | | |
| Por sexo, edad y categoría | Total | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Comité Directivo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Administración | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mandos intermedios | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personal técnico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal no técnico | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| TOTAL | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 |

3.1.5 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional²²

| Categorías de trabajo consideradas | 2021 | | | | | |
|------------------------------------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Remuneración media (€) | | | | | |
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Comité Directivo | 0 | 0 | 0 | 0 | * | 0 |
| Administración | 0 | 0 | * | 0 | 0 | * |
| Mandos intermedios | 0 | 139.894 | 218.653 | 0 | 148.865 | 160.577 |
| Personal técnico | 33.533 | 81.259 | 93.612 | 48.275 | 86.812 | 83.850 |
| Personal no técnico | 50.457 | 78.581 | 132.101 | 78.308 | 139.492 | 167.201 |

²² Todos los datos de salario proporcionados se basan en datos reales de la nómina y se calculan como el salario medio para cada categoría profesional.

| Categorías de trabajo consideradas | 2021 | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|---------|
| | Sueldo base (€) | Remuneración (€) | |
| | | Mujeres | Hombres |
| Comité Directivo | 261.250 | 0 | * |
| Administración | 158.885 | * | * |
| Mandos intermedios | 84.409 | 198.963 | 151.527 |
| Personal técnico | 57.423 | 71.687 | 81.708 |
| Personal no técnico | 60.117 | 88.692 | 143.121 |

* Red Hat no publica las remuneraciones de ciertas categorías profesionales en las que solo trabaja un empleado femenino / masculino con el fin de respetar la confidencialidad de la compensación de nuestros empleados.

3.1.6 Brecha salarial, la remuneración de puestos iguales o medios

| 2021 | |
|-------------------------------|--------|
| Brecha salarial ²³ | -3,02% |

La brecha salarial es un objetivo que debe mantenerse de manera constante. Red Hat sigue dedicado a los programas que le permitan cerrar la brecha, incluida la evaluación continua de las prácticas salariales, la realización de análisis continuos y la realización de inversiones, según sea necesario.

3.1.7 La remuneración media de los consejeros, incluidas las retribuciones variables, las dietas y las indemnizaciones

| | | | |
|--|-----------------|--------------|-----------------|
| Nombre | Michael O'Neill | Amy Ross | Ryan Barnhart |
| Ejecutivo / no ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo | No ejecutivo |
| Independencia | Empleado | Empleado | Empleado |
| Antigüedad | Senior Director | Director | Senior Director |
| Número de puestos | 1 | 1 | 1 |
| Género | Masculino | Femenino | Masculino |
| Afiliación a grupos sociales infrarrepresentados | N/A | N/A | N/A |

²³ La brecha salarial se calcula como la remuneración media total masculina menos la remuneración media total femenina como porcentaje de la remuneración media total masculina.

| 2021 | | |
|---|---------|-------|
| Personas en los órganos de gobierno (Consejo de Administración) | | |
| Mujeres | Hombres | Total |
| 1 | 2 | 3 |

| 2021 | | |
|---|-------|-----|
| Personas en los órganos de gobierno (Consejo de Administración) | | |
| <30 | 30-50 | >50 |
| 0 | 2 | 1 |

El Consejo de administración de Red Hat está compuesto por 2 hombres y una mujer, por lo que la proporción de mujeres alcanza el 33%. Cada uno de los consejeros también es empleado de otra empresa del Grupo y Red Hat no les remunera por sus servicios como miembros del Consejo de Administración de Red Hat.

3.1.8 Pagos a planes de ahorro para pensiones a largo plazo y cualquier otra prestación desglosada por género

Red Hat tiene una cartera de beneficios flexible que proporciona a los empleados una serie de incentivos y oportunidades. El paquete de beneficios depende de las preferencias, el rendimiento, el rol, la ubicación, el equipo y el gerente del empleado.

En particular, con respecto a la salud de los empleados de Red Hat, la Sociedad ofrece:



Seguro de salud: Dirigido a empleados fijos e indefinidos, cónyuges/parejas de hecho e hijos hasta los 30 años. Pueden elegir entre dos opciones y la cobertura incluye pacientes hospitalizados, ambulatorios, farmacia, odontología, psicología y visión.



Telesalud (global): La Sociedad se esfuerza por proporcionar a los empleados y sus dependientes elegibles acceso a servicios médicos en un ambiente seguro y conveniente. Además de los médicos de atención primaria y los médicos locales, Red Hat trabaja con varios proveedores para ampliar los servicios de teleconsulta y telemedicina a todos los empleados. Algunos de estos servicios se proporcionan a través de aseguradoras o proveedores médicos locales y algunos a través del socio de Cigna, Teladoc.



Programas de bienestar:

- i. **Programa de Asistencia al Empleado (Optum):** Servicio confidencial para ayudar a los empleados y sus familiares a superar situaciones difíciles de la vida proporcionando asesoramiento confidencial, información y referencias personalizadas.
- ii. **Sanvello:** Una aplicación de autocuidado que promueve la autoayuda guiada a través de terapias conductuales y atención plena para ayudar a controlar los síntomas relacionados con el estrés, la ansiedad y la depresión (disponible en inglés, francés y español).

- iii. **Virgin Pulse:** Proporciona un programa holístico y equilibrado que apoya muchas facetas del bienestar y que está disponible en línea o a través de la aplicación móvil.

Además, Red Hat ofrece a sus empleados los siguientes beneficios:



Seguro de vida: Dirigido a empleados fijos e indefinidos. La cobertura incluye incapacidad permanente y muerte por enfermedad o accidente incluyendo accidente de tráfico.



Vales de comida: Dirigido a empleados fijos e indefinidos que trabajan más de 4 horas al día. Incluye 9 euros por día trabajado a través de una tarjeta de ticket restaurante que se puede utilizar para el pago de alimentos y bebidas.



Plan de jubilación: Dirigido a empleados fijos e indefinidos con un contrato de al menos 12 meses. El empleado tiene la opción de contribuir hasta un máximo del 3% de su salario pensionable y Red Hat igualará las contribuciones al 100% hasta un máximo del 3% del salario pensionable de los empleados.



Reembolso de matrícula (global): Dirigido a empleados fijos. Este beneficio apoya los planes de desarrollo de los empleados y solo se aplica a cursos/programas externos.

3.1.9 Implementación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

Red Hat está trabajando actualmente en una Política Global de Derecho a Desconexión Digital, pero todavía no cuenta con una política específica que cubra este asunto. A pesar de ello, Red Hat gestiona las horas de trabajo de acuerdo con los convenios colectivos aplicables, en particular:

- (i) El XVII Convenio Colectivo del Estado de empresas consultoras y estudios de mercado y opinión pública, registrado y publicado por la Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, y;
- (ii) El convenio colectivo del sector de oficinas en Cataluña para los años 2019-2021 (n. 79000375011994).

3.1.10 Empleados con discapacidad

Red Hat se compromete a cumplir con las leyes que garantizan la igualdad de oportunidades de empleo para las personas calificadas con discapacidad. En este sentido, el Grupo cuenta con una Política Global de Acomodación del Personal con Discapacidad que aplica a Red Hat. La política mencionada fomenta la intención de contratar, emplear o promover al candidato mejor calificado para un trabajo, ya sea discapacitado o no.

Cuando un solicitante o empleado con discapacidad lo solicite, Red Hat está preparado para modificar o ajustar el proceso de solicitud de empleo, el trabajo o el entorno laboral para realizar "adaptaciones razonables" para conocer las limitaciones físicas o mentales del solicitante o empleado, a menos que:

- i) Se produjera una dificultad indebida;
- ii) Teniendo en cuenta las calificaciones del solicitante o empleado discapacitado con la adaptación solicitada, no es el candidato mejor calificado, o;
- iii) El solicitante o empleado representaría una amenaza directa de daño sustancial a la salud o seguridad de sí mismo o de otros.

Las adaptaciones razonables se consideran caso por caso al participar en un proceso interactivo para determinar qué es apropiado según las circunstancias.

Cualquier miembro del personal que requiera una adaptación para el proceso de solicitud o para realizar las funciones esenciales del trabajo debe comunicarse con su gerente para solicitar la adaptación. De hecho, se alienta a los miembros del personal con discapacidades a proporcionar sugerencias sobre adaptaciones apropiadas.

La siguiente tabla muestra el número de empleados con discapacidades igual o superior al 33%²⁴:

| 2021 | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Categorías de trabajo consideradas | Empleados con discapacidad (>33%) |
| Consejo de Administración | 0 |
| Comité Directivo | 0 |
| Administración | 0 |
| Mandos intermedios | 0 |
| Personal técnico | 2 |
| Personal no técnico | 0 |
| Total | 2 |

3.2 Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar

Como se mencionó anteriormente, Red Hat gestiona las horas de trabajo de acuerdo con los convenios colectivos aplicables. En este sentido, la jornada laboral para los empleados de Red Hat son de 40 horas por semana, de lunes a viernes, en promedio sobre un periodo de cálculo mensual. La Sociedad ofrece horario de trabajo reducido durante el mes de agosto a 35 horas por semana en lugar de 40.

Además, en términos de organización del trabajo y medidas de conciliación familiar, Red Hat promueve una vida equilibrada con otro beneficio adicional que es el tiempo complementario a los programas de trabajo, superando los requisitos legales.

Este programa ofrece los siguientes beneficios al empleado:

- (i) Vacaciones anuales de 23 días laborables al año;
- (i) Permiso por duelo de hasta 10 días hábiles por suceso con un salario del 100%

Durante la pandemia de COVID-19, Red Hat también introdujo una serie de medidas de apoyo para los empleados. Estas medidas incluyeron medidas flexibles de trabajo en remoto, días remunerados de vacaciones de "recarga" trimestralmente para todos los empleados, reintegros y reembolsos por compras de oficina en casa, y varios seminarios web y recursos en línea relacionados con la salud mental y el bienestar. Los salarios y beneficios de los empleados se mantuvieron, y en algunos casos aumentaron, durante este tiempo.

Aparte de eso, los empleados de Red Hat disponen de las opciones para trabajar en remoto o en modelo híbrido, siguiendo la idea de que la Sociedad siempre ha apoyado tanto el trabajo remoto como el híbrido y continuará haciéndolo como parte de su futuro laboral.

²⁴ Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba la Ley General sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.

3.3 Salud y seguridad

3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo

Red Hat cumple con todas las leyes aplicables en materia de salud, seguridad y seguridad física en el lugar de trabajo y también se preocupa por la salud, la seguridad y la seguridad física de los empleados al eliminar los riesgos conocidos para la salud, la seguridad y la seguridad física en la medida en que sea razonablemente posible.

En este sentido, la Sociedad aplica la Política de Salud, Seguridad y Seguridad Física del Grupo, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo y también tiene acceso al Equipo de Seguridad y Protección para mantener un sistema de informes, investigación, análisis y documentación de incidentes de salud y seguridad en el lugar de trabajo, incidentes de cumplimiento normativo y cuasi accidentes significativos.

A través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, Red Hat gestiona y mitiga los riesgos para la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, clientes y visitantes que llegan a las instalaciones de Red Hat o participan en eventos patrocinados por Red Hat.

Red Hat promueve los siguientes principios en relación con el mencionado programa del Grupo:

- (i) Cumplimiento de los requisitos legales aplicables relacionados con la seguridad, la salud y la seguridad en el puesto de trabajo;
- (ii) Comunicación y formación del personal destinadas a promover la seguridad, la salud y la protección en el puesto de trabajo;
- (iii) Identificación y evaluación de los riesgos de seguridad, salud y seguridad en el puesto de trabajo, así como oportunidades para reducir esos riesgos, y;
- (iv) Mantenimiento del programa, seguimiento de su desempeño e identificación de áreas de mejora.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo se revisa al menos una vez al año para garantizar que el proceso funciona según lo esperado y para identificar oportunidades de mejora, con el fin de que el proceso se actualice según sea necesario.

En particular, el Equipo de Seguridad y Protección está compuesto por 15 empleados del Grupo y tiene la responsabilidad general sobre el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, el equipo de operaciones de las instalaciones ("Global Workplace Solutions") tiene la responsabilidad operativa del programa mencionado. En este sentido, cualquier empleado de Red Hat que identifique un problema de seguridad en el lugar de trabajo puede comunicarse con los equipos de seguridad en el lugar de trabajo en la siguiente dirección de correo electrónico safety@redhat.com.

La siguiente tabla describe los datos de accidentes y enfermedades en relación con los empleados, cuyas cifras son cero en 2021.

| | 2021 | | |
|---|---------|---------|-------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Número de accidentes laborales con baja laboral | 0 | 0 | 0 |
| Número de enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de frecuencia ²⁵ | 0% | 0% | 0% |
| Tasa de severidad ²⁶ | 0% | 0% | 0% |

3.3.2 Número de horas de absentismo

La siguiente tabla describe los datos de absentismo del empleado, cuyas cifras son 6.400,00 en 2021.

| 2021 | |
|-------------------------------------|----------|
| Absentismo del personal (Horas/año) | 6.400,00 |

3.4 Relaciones sociales

3.4.1 Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar

Tal y como se indica en los convenios colectivos aplicables y de conformidad con la legislación española, Red Hat reconoce el derecho de los empleados a reunirse en asamblea y organizarse libremente.

Red Hat no cuenta con ningún comité de empleados ni representante sindical que represente a los trabajadores en las negociaciones ante la Sociedad. No obstante, los empleados reciben información adicional sobre la gestión y la dirección estratégica de la empresa a través de reuniones trimestrales y *ad hoc*, listas de correo electrónico globales y regionales, la intranet y otros mecanismos de comunicación.

3.4.2 Porcentaje de asalariados cubiertos por convenios colectivos

El 100% de los empleados de Red Hat están cubiertos por los convenios colectivos aplicables, que son los siguientes:

- (i) El XVII Convenio Colectivo del Estado de empresas consultoras y estudios de mercado y opinión pública, registrado y publicado por la Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo española, o;
- (ii) El convenio colectivo del sector de oficinas en Cataluña para los años 2019-2021 (n. 79000375011994).

3.4.3 Equilibrio de los convenios colectivos, en particular en el ámbito de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Red Hat cumple con los acuerdos de negociación colectiva mencionados anteriormente. Las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, las horas extras, las bonificaciones, los procedimientos de quejas, las prácticas de seguridad y trabajo, la antigüedad y otros, se

²⁵ Índice de frecuencia (Número de accidentes/Número de horas trabajadas) *1.000.000.

²⁶ Índice de gravedad (Número de días perdidos/Número de horas trabajadas) *1.000.

describen en los acuerdos de negociación colectiva mencionados para los empleados y la Sociedad. Los requisitos adicionales para la prevención de riesgos laborales para los empleados se recogen en sus respectivos convenios colectivos, que se adaptan a la legislación española correspondiente.

3.5 Formación

Red Hat se esfuerza por equipar a cada empleado con las herramientas que necesitan para desarrollar su trayectoria profesional y cumplir sus objetivos personales, y también lleva a cabo formación interna sobre cuestiones de ética y cumplimiento. Cada año, se requiere que los empleados completen la formación sobre diversos temas de ética y cumplimiento y que certifiquen que comprenden y actuarán de conformidad con los principios éticos y las reglas de cumplimiento descritas en el Código de Conducta y Ética Comercial.

3.5.1 Políticas aplicadas en materia de formación en el lugar de trabajo

Todos los empleados de Red Hat en activo están obligados a realizar cada año la formación anual de Cumplimiento y Ética del Grupo. El Grupo no mantiene una política de formación separada al margen de su Código de Conducta y Ética Comercial. El Código de Conducta y Ética Comercial requiere que los empleados reciban y certifiquen anualmente un proceso, que tiene lugar como parte de la formación anual sobre Cumplimiento y Ética del Grupo Red Hat, la cual es impartida a todos los empleados del Grupo Red Hat por el Departamento Jurídico del Grupo Red Hat (como se explica más adelante).

Desde 2021, el área de Aprendizaje, Carreras y Equipos gestiona de forma centralizada las herramientas de desarrollo profesional y los programas voluntarios de formación del Grupo, que incluyen:

1. **Universidad Red Hat:** Como la plataforma de aprendizaje global del Grupo que desarrolla conocimientos, habilidades y capacidades para mejorar el rendimiento.
2. **El Centro de Carreras profesionales:** Proporciona desarrollo profesional tangible, oportunidades y aclara el papel de los empleados en su desarrollo profesional.
3. **El Equipo Central:** Apoya a los equipos intactos para identificar sus fortalezas y oportunidades y mejorar el rendimiento.

Los recursos de formación descritos anteriormente están centralizados en Red Hat University (RHU), donde los empleados tienen acceso a más de 500 cursos diseñados por RHU, 1.900 cursos de socios internos de aprendizaje y habilitación y más de 16.700 cursos externos adicionales.

Además, los grupos de interés de otras muchas funciones del Grupo gestionan otras formaciones durante todo el año. El Departamento Jurídico administra la formación anual de cumplimiento y ética, que se diseña anualmente para abordar los problemas actuales y para refrescar a los empleados las obligaciones contenidas por el Código de Conducta y Ética Comercial del Grupo. En 2021, la parte de ética del programa de orientación para nuevos empleados se actualizó para proporcionar orientación práctica y personalizada a los nuevos empleados sobre posibles problemas que podrían enfrentar en su trabajo diario.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional

Cada año, los empleados de Red Hat deben completar la formación sobre diversos temas de ética y cumplimiento.

La siguiente tabla muestra el total de horas de formación por empleado para el 2021 con respecto al ciclo de formación anual de Cumplimiento y Ética²⁷:


| Número total de horas ²⁸ de formación por año por clasificación profesional para 2021 | | | |
|--|--------------|---------------|---------------|
| Clasificación profesional | Mujeres | Hombres | Total |
| Consejo de Administración ²⁹ | 1,87 | 3,74 | 5,61 |
| Comité Directivo | 0 | 1,87 | 1,87 |
| Administración | 1,87 | 1,87 | 3,74 |
| Mandos intermedios | 14,96 | 43,01 | 57,97 |
| Personal técnico | 76,67 | 656,37 | 733,04 |
| Total | 95,37 | 706,86 | 802,23 |

3.6 Igualdad


La cultura de Red Hat se basa en los principios de código abierto de transparencia, colaboración e inclusión, donde las mejores ideas pueden provenir de cualquier lugar y de cualquier persona.

Cuando la cultura se cumple, ello permite que personas de diversos orígenes, perspectivas y experiencias se reúnan y compartan ideas, desafíen el statu quo e innoven. La aspiración de Red Hat es que todo el mundo experimente esta cultura con igualdad de oportunidades y acceso, y que todas las voces no sólo se escuchen sino que se celebren.


Nuestra estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para 2021 se basó en cuatro pilares estratégicos diseñados para mejorar el compromiso, el bienestar y el desarrollo profesional de los asociados, así como para aumentar la representación de las comunidades más marginadas.




Elevar y abogar por los empleados globales de comunidades marginadas



Mejorar la seguridad psicológica y la dinámica de equipo inclusiva por todo el mundo



Lograr una línea de base compartida de comprensión de DEI a través de la habilitación intencional



Activar prácticas inclusivas de contratación y desarrollo para aumentar la representación a todos los niveles

²⁷ El Grupo Red Hat suele hacer un seguimiento de la formación anual en materia de cumplimiento y ética en función de su estado completo/incompleto y no en función del tiempo empleado. Sin embargo, se ha realizado una estimación de las horas de formación teniendo en cuenta la duración de la formación anual sobre cumplimiento y ética que los empleados deben realizar en función de las categorías.

²⁸ Debido a la falta de información, el promedio de horas de formación se calculó como una estimación. El total de horas de formación del Grupo se dividió por el número total de empleados del Grupo. Este promedio global de horas de formación por empleado obtenido se multiplicó por el número de empleados de Red Hat para obtener las horas de formación/por año por clasificación profesional.

²⁹ Aunque los miembros del Consejo de Administración no son empleados de Red Hat, S.L.U., recibieron formación anual en materia de cumplimiento y ética como empleados de la Sociedad matriz.

Conseguir una cultura verdaderamente inclusiva requiere una acción intencionada cada día por parte de los empleados de todo el mundo desde la perspectiva del Grupo, ya que los empleados esperan que los líderes de todos los niveles ayuden a alcanzar nuestros objetivos de DEI y se esfuercen por conseguir equipos inclusivos y diversos.

En línea con esto, el Grupo cuenta con una serie de políticas internas, aplicables a Red Hat y diseñadas para reflejar todo lo anterior, tales como:

- El Código de Conducta y Ética Comercial;
- La Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, y;
- La Política Global que Prohíbe la Discriminación, el Acoso, la Intimidación, el Favoritismo y las Represalias.

El objetivo es promover la igualdad de oportunidades en el empleo evitando y prohibiendo cualquier tipo de discriminación y tratando a todos los solicitantes por igual en todos los asuntos relacionados con el reclutamiento, contratación, formación, compensación, beneficios, promociones, movilidad, terminaciones, despidos y retiros, programas sociales y recreativos patrocinados por la Sociedad y todos los demás términos y condiciones de empleo. Además, la Sociedad se esfuerza por crear un ambiente de pertenencia, respeto y apoyo mutuo donde todos se sientan valorados. Creemos en el poder de los equipos inclusivos que incorporan diversidad de orígenes, experiencias e ideas para ayudarnos a desbloquear el potencial del mundo.

Aunque, no se elaboró ningún Plan de Igualdad durante el periodo cubierto por el informe, Red Hat no tolera la discriminación ilegal, el acoso, la intimidación, el favoritismo o las represalias de ningún tipo.

4. DERECHOS HUMANOS

El respeto de los derechos humanos es una parte integral de los compromisos de responsabilidad social corporativa de Red Hat. Nos oponemos firmemente a la trata ilegal de personas y al trabajo forzado y a todas las demás formas de esclavitud moderna.

En particular, España ha adoptado convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos al trabajo forzado y al trabajo infantil, entre otros esfuerzos para proteger los derechos humanos en el mercado en el que opera Red Hat. En cuanto a los mercados internacionales en los que opera el Grupo, las leyes que prohíben el trabajo forzado, el trabajo infantil y la trata de seres humanos, incluida la adopción generalizada de convenios de la OIT, contribuyen igualmente a proteger los derechos humanos.

Red Hat se esfuerza por operar de acuerdo con los más altos estándares de conducta, ética y trato justo, y se compromete a mejorar sus prácticas para identificar y minimizar el riesgo de esclavitud moderna tanto en sus operaciones como en la cadena de suministro.

En este sentido, como se mencionó anteriormente, se aplican varias políticas y procedimientos internos en todo el Grupo, siendo asimismo aplicables a la Sociedad.

Consideramos que el riesgo de esclavitud moderna de Red Hat, incluido el trabajo infantil y el trabajo forzado, en sus operaciones internas es relativamente bajo, dadas las prácticas de contratación y las protecciones contractuales, políticas y legales proporcionadas a los empleados. En este sentido, nos esforzamos por contratar únicamente a empleados que estén autorizados a trabajar de acuerdo con la legislación laboral española aplicable.

Red Hat contrata a profesionales cualificados en las áreas funcionales de administración, ingeniería, servicios de soporte global y ventas. Dado que la mayoría de nuestros empleados son profesionales cualificados, creemos que el riesgo de prácticas de esclavitud moderna y la vulnerabilidad de nuestra mano de obra es relativamente bajo.

A pesar de este riesgo menor, estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos en nuestro lugar de trabajo y tenemos una serie de políticas y procesos globales para promover un lugar de trabajo seguro, diverso e inclusivo, incluyendo, pero no limitado a, la Política Global del Grupo que Prohíbe la Discriminación, el Acoso, la Intimidación, el Favoritismo y las Represalias, que es aplicable a Red Hat.

Además, la Declaración Global de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo Red Hat, que está disponible públicamente en su sitio web, describe el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión para los empleados, así como para los socios, clientes y colaboradores de código abierto. Red Hat espera que las relaciones con sus clientes, socios y comunidades de código abierto se desarrollen en un entorno basado en el respeto mutuo y la profesionalidad.

Como empresa de servicios que no fabrica ningún bien tangible, la cadena de suministro de Red Hat es limitada y consiste en bienes y servicios adquiridos para llevar a cabo nuestro negocio y permitir a nuestros empleados y ecosistema de socios prestar nuestros servicios. Por ello, consideramos que el riesgo de esclavitud moderna o de trata de personas, incluido el trabajo infantil y el trabajo forzado, en nuestra cadena de suministro es relativamente bajo.

A pesar de ello, reconocemos que existe un riesgo inherente de esclavitud moderna en algunas de nuestras cadenas de suministro, especialmente en aquellas que se encuentran dentro de los sectores de productos y servicios de mayor riesgo, entre los que se incluyen el *hardware* tecnológico, la construcción, la alimentación y las bebidas, y los servicios inmobiliarios (por ejemplo, limpieza, mantenimiento y gestión de residuos).

Es por ello que Red Hat utiliza una serie de recursos para evaluar y abordar los riesgos de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro, que incluyen, entre otros:

- Las políticas, procedimientos y procesos globales del Grupo, tal y como se recoge en la Declaración de Transparencia de la Ley de Esclavitud Moderna del Grupo Red Hat.

- La Línea Directa de Cumplimiento y Ética y otros canales de denuncia.
- Los programas de formación.
- Los grupos de interés de diversas funciones de Red Hat, como los miembros del Grupo de Trabajo sobre Esclavitud Moderna, que está compuesto por una serie de partes interesadas de diversas funciones que se reúnen periódicamente para identificar, considerar y debatir formas de seguir mejorando las políticas y los procesos globales del Grupo para combatir los riesgos de la esclavitud moderna.

Se está supervisando la eficacia de las políticas, los procedimientos y los procesos para abordar los riesgos de la esclavitud moderna en las operaciones y la cadena de suministro.

En general, Red Hat está adoptando un enfoque proactivo e iterativo para erradicar el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro. Nuestro enfoque iterativo nos permite revisar y mejorar continuamente nuestros esfuerzos en materia de derechos humanos, así como las mejores prácticas, para tratar de prevenir la esclavitud moderna y la trata de personas tanto en nuestras operaciones como en nuestra cadena de suministro.

La siguiente sección proporciona una descripción general de las acciones tomadas para evaluar y abordar los riesgos en nuestras operaciones y cadenas de suministro, y las políticas y procesos actualmente vigentes para facilitar la evaluación, prevención y mitigación de riesgos:

Políticas internas de Grupo y Normas aplicables a la Sociedad:

- **Código de Conducta y Ética Comercial:** El Código de Conducta y Ética Comercial es la piedra angular del programa de cumplimiento y proporciona a los empleados una comprensión clara de los altos estándares de conducta ética mediante los cuales llevamos a cabo nuestro negocio.

Red Hat exige que todos los empleados cumplan con este Código de Conducta y Ética Comercial, otras Políticas del Grupo y todas las leyes, normas y reglamentos aplicables.

El Código de Conducta y Ética Comercial también requiere que los empleados traten de manera honesta, ética y justa a sus proveedores, clientes, competidores y empleados, y que hagan preguntas, busquen orientación, informen sospechas de violaciones y expresen cualquier inquietud con respecto al cumplimiento de la misma. El Grupo revisó su Código de Conducta y Ética Comercial para incluir una sección que describe su compromiso y expectativas con respecto a los derechos humanos, incluida la expectativa de que los empleados ayuden a identificar y prevenir la esclavitud moderna en desarrollo de su trabajo en Red Hat e informen inmediatamente de cualquier preocupación.

Se solicita a los empleados que certifiquen que entienden y seguirán los principios éticos y las reglas de cumplimiento descritas en el Código de Conducta y Ética Comercial en el momento de la contratación, seguido de una recertificación anual cada año subsiguiente. El Código de Conducta y Ética Comercial está disponible públicamente en la página web del Grupo.

- **Código de Conducta de Proveedores de Red Hat Procurement (Código de Proveedores):** Para garantizar la integridad de las relaciones con los proveedores, como parte del proceso de adquisición estándar de Red Hat, se exige a los proveedores que actúen de acuerdo con el Código de Conducta y de rovedores de Red Hat Procurement..

El Código de Conducta de Proveedores se aplica a terceros que suministran bienes o servicios a Red Hat o en su nombre, incluidas las agencias de personal y los

contratistas independientes, e incorpora los compromisos relacionados con la salud y la seguridad, los derechos laborales y humanos, la ética y otras prácticas comerciales responsables.

En 2019, el Código de Conducta de Proveedores se actualizó con el fin de establecer más claramente las expectativas mínimas para nuestros proveedores y terceros proveedores de mano de obra en relación con las prácticas éticas, incluyendo el tratamiento de los riesgos de la esclavitud moderna y la trata de personas en su negocio. La violación de los requisitos del Código de Conducta de Proveedores por parte de un proveedor puede dar lugar a la suspensión inmediata o a la terminación de la relación con el proveedor. El Código de Conducta de Proveedores está disponible públicamente en la página web del Grupo.

- **Formación de empleados:** Como se menciona en la sección 3.5 anterior, cada año el Grupo imparte su Formación Anual sobre Cumplimiento y Ética, que se diseña anualmente para abordar cuestiones actuales de su negocio y para refrescar a los empleados sus obligaciones según el Código de Conducta y Ética Comercial.

En 2021, la parte de ética del programa de orientación para nuevos empleados se actualizó para proporcionar orientación práctica y personalizada a los nuevos empleados sobre posibles problemas que podrían enfrentar en su trabajo diario.

| 2021 | |
|--|-----------|
| Formación³⁰ sobre políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos | 247 horas |
| Porcentaje de empleados formados en políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos | 100% |

- **Código de Conducta del Socio de Red Hat:** El Grupo Red Hat confía en sus socios para que ayuden a mantener la confianza de sus clientes y de la comunidad en general y, por tanto, solo trabaja con entidades que considera honestas y éticas, y que se comprometen a hacer negocios de este sentido. El Código del Socio se aplica a los socios de Red Hat y a sus directivos, directores, empleados, contratistas independientes y agentes.

El Grupo Red Hat espera que todos los socios se adhieran a este Código de socios cuando realicen negocios con Grupo Red Hat y sus clientes, clientes potenciales y otros socios. Si Grupo Red Hat cree que un socio ha fallado o puede no cumplir con este Código del Socio, la Sociedad puede suspender o terminar inmediatamente su relación con él. Además, el Código del Socio está disponible públicamente en la página web del Grupo.

Acciones de Due Diligence

Red Hat también toma medidas de diligencia debida para identificar y minimizar el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro, tales como:

- (i) **Certificaciones de proveedores:** Como parte del proceso de adquisición estándar de Red Hat, los proveedores deben aceptar cumplir con el Código de Conducto de Proveedores, o hacer un compromiso equivalente, al comienzo de la relación.

³⁰ Debido a la falta de información, se calcularon las horas promedio de formación como una estimación. El total de horas de formación del Grupo en materia de derechos humanos se dividió por el número total de empleados del Grupo. Este promedio global de horas de formación por empleado obtenido se multiplicó por el número de empleados de Red Hat para obtener las horas de formación/por año por clasificación profesional.

- (ii) **Due Diligence de proveedores y socios comerciales:** Los proveedores y socios están sujetos a diversas formas de diligencia debida, incluida la verificación de la información proporcionada como parte de los procesos estándar de adquisiciones y socios comerciales del Grupo. Estos esfuerzos de diligencia debida incluyen la investigación de socios comerciales, monitoreo continuo, validación de proveedores y auditorías de proveedores.
- (iii) **Certificación de empleados:** Como se indicó anteriormente, los empleados de Red Hat deben completar una formación anual sobre cumplimiento y ética, donde deben revisar y volver a certificar su compromiso con el Código de Conducta y Ética Comercial.
- (iv) **Mecanismos de denuncia y protección contra represalias:** Con el fin de fomentar una cultura del reporte, Red Hat mantiene una serie de canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios comerciales y al público en general denunciar posibles infracciones de las normas internas, incluidas las prácticas comerciales ilegales o poco éticas.

Estos canales de denuncia incluyen, entre otros, una línea directa de Cumplimiento y Ética, mantenida por un proveedor externo independiente, que está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana y permite informar de forma confidencial o anónima. También está disponible un canal dedicado a la notificación de inquietudes de proveedores (supplierconcerns@redhat.com), así como un canal para socios como se describe en el Código del Socio.

4.1 Denuncias relacionadas con los derechos humanos

Red Hat no tuvo incidentes de discriminación durante el período del informe, por lo que no fue necesario tomar medidas correctivas.

| | 2021 |
|--|------|
| Quejas recibidas en relación con los derechos humanos | 0 |

5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

Red Hat prohíbe el soborno y las comisiones ilegales de cualquier tipo. En este sentido, la Sociedad utiliza una variedad de recursos internos y externos para fortalecer el enfoque de la Sociedad y para mitigar el riesgo de soborno y corrupción. Más allá de los recursos del departamento legal, Red Hat emplea recursos en sus funciones comerciales para supervisar el cumplimiento de los controles empresariales asociados con estos riesgos.

También debe cumplir con las leyes aplicables que prohíben el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; en este sentido, el Grupo ha implementado políticas y procesos para prevenir y detectar actividades sospechosas o inapropiadas. Los empleados responsables de realizar o recibir pagos en nombre de Red Hat deben estar protegidos contra el uso de nuestros fondos, productos y servicios para multas por blanqueo de capitales, financiación del terrorismo u otras actividades delictivas.

El Código interno de Conducta y Ética Comercial alienta a los empleados a reportar cualquier transacción o pago sospechoso y proporciona aspectos clave para identificarlos y, también prohíbe ofrecer o dar a cualquier persona, o aceptar de cualquier persona, cualquier cosa de valor que sea, o pueda ser vista como, un soborno, soborno u otro beneficio indebido. En este sentido, la Sociedad cuenta con procesos de aprobación antes de aceptar cualquier servicio o regalo de negocios, que se incluyen en la Política de Entretenimiento y Ocio en Negocios del Grupo.

Del mismo modo, Red Hat espera que todas las personas con las que interactúa, incluidos proveedores, socios comerciales, distribuidores, agentes, contratistas y consultores, no acepten ni ofrezcan sobornos ni comisiones ilícitas. Para evitar esto, la Sociedad aplica el Código de Conducta de Proveedores de Red Hat Procurement, según el cual los proveedores deben llevar a cabo sus actividades comerciales en pleno cumplimiento del mismo y de todas las leyes y normativas aplicables mientras realizan negocios con Red Hat o en nombre de ellos. Además, los proveedores no entrarán en ninguna relación financiera o de otro tipo con un empleado o cualquier otra parte que cree o parezca crear un conflicto de intereses para la Sociedad.

Los empleados de Red Hat y terceros que trabajan junto a nuestros empleados, incluidos proveedores, socios comerciales, revendedores, agentes, contratistas y consultores, pueden interactuar con funcionarios extranjeros o personas empleadas por empresas propiedad del gobierno. Tales interacciones presentan riesgos potenciales porque estos puntos de contacto podrían resultar en solicitudes u ofertas de artículos de valor a estos funcionarios a cambio de proporcionar a la Sociedad un beneficio comercial.

Dada la naturaleza de nuestro negocio, instruimos a nuestros empleados a tener en cuenta las situaciones que podrían ser señales de advertencia de soborno y corrupción, incluidos, entre otros, acuerdos comerciales que involucran descuentos anormalmente altos, la existencia de partes que carecen de un propósito legítimo para participar en un acuerdo, una solicitud de contribución caritativa de una entidad afiliada a un cliente final actual o potencial, servicios de negocios de lujo que se ofrecen o solicitan en el contexto de una oportunidad comercial pendiente, o la falta de habilidades o recursos de una parte para desempeñar su función en una transacción. En este sentido, Red Hat lleva a cabo formaciones internas para empleados sobre cuestiones de ética y cumplimiento, incluidos el soborno y la corrupción. El componente central de la formación de los empleados es la formación anual de cumplimiento y ética (sección 3.5), que está diseñada anualmente para abordar los problemas actuales de nuestro negocio y para actualizar a los empleados sobre sus obligaciones.

Además, con el fin de alentar y fomentar una cultura de denuncia, Red Hat cuenta con una serie de canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios comerciales y al público en general informar sobre posibles violaciones de nuestros estándares, incluidas las prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Como se mencionó (en la sección 4 anterior), los canales de denuncia incluyen una Línea Directa global de Cumplimiento y Ética que está

disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana y permite informar de forma confidencial o anónima.

5.2 Contribuciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las contribuciones benéficas se rigen por el Código de Conducta y Ética Comercial del Grupo, gestionado por el Departamento Jurídico. Red Hat no realizó ninguna contribución a fundaciones u organizaciones sin fines de lucro durante el período del informe.

6. SOCIEDAD

6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

La cultura de Red Hat se construye sobre una sólida base de ética, transparencia y responsabilidad para garantizar que los negocios se llevan a cabo de la manera correcta. Las políticas internas, procesos, controles y formación están diseñados para fomentar un ambiente de confianza tanto dentro como fuera de la Sociedad.

6.1.1 Impacto de la actividad de la Sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

El Grupo se relaciona con los grupos de interés de una sección transversal de comunidades, clientes, asociaciones comerciales y empleados para definir la estrategia comercial y evaluar el impacto social.

Los esfuerzos de ciudadanía corporativa del Grupo incluyen donaciones a organizaciones sin fines de lucro, donaciones equivalentes y programas globales de voluntariado. Enfocamos nuestros esfuerzos principalmente en las áreas que más preocupan a los empleados, incluidas las organizaciones que satisfacen las necesidades humanas básicas, la educación STEM³¹ en las escuelas primarias/secundarias, la educación superior, el medio ambiente y la sostenibilidad, y la salud.

En este momento, Red Hat no ha identificado ningún riesgo u oportunidad material con respecto al impacto social en todo su negocio o cadena de suministro en España.

6.1.2 Relaciones mantenidas con los principales actores de las comunidades locales y formas de diálogo establecidas con ellas

Debido a la actividad que realiza Red Hat, actualmente no mantiene relaciones institucionales, ni relaciones con actores comunitarios locales.

Además, la Sociedad no ha establecido un programa formal de RSC/ASG³² o de participación comunitaria hasta la fecha. Sin embargo, los empleados que deseen que la Sociedad patrocine proyectos comunitarios pueden nominar organizaciones no gubernamentales para recibir apoyo a través de la solicitud de contribución caritativa proporcionada por el Grupo.

| | 2021 |
|--|------|
| Porcentaje de operaciones con compromiso local implementado, evaluaciones de impacto y/o programas de desarrollo | 0% |

6.1.3 Las acciones de asociación o patrocinio

La Sociedad no contribuye a ninguna asociación o patrocinio hasta la fecha. Sin embargo, el Grupo se une a asociaciones comerciales e industriales que agregan valor a sus negocios y empleados. Estos grupos tienen muchos miembros de una amplia variedad de industrias y cubren conjuntos muy amplios de políticas públicas y cuestiones de la industria.

El Grupo apoya financieramente a una serie de organizaciones de código abierto que nos ayudan a crear y mantener un mejor *software* de código abierto. Algunas de las membresías en asociaciones y puntos de referencia de *software* y estándares son las siguientes:

³¹ STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

³² RSC: Responsabilidad Social Corporativa / ASG: Ambiental, Social y Gobernanza.

Contribuciones a estándares:

- *Standard Performance Evaluation Corporation (SPEC)*: Una corporación sin fines de lucro formada para establecer, mantener y respaldar puntos de referencia y herramientas estandarizados para evaluar el rendimiento y la eficiencia energética para la última generación de sistemas informáticos.
- Consejo de Referencia del Centro de Análisis de Tecnología de Valores (STAC): Coordina una comunidad global de instituciones financieras y organizaciones de proveedores para llevar a cabo el desarrollo de estándares de referencia tecnológica.
- *CSA Cloud Security Alliance*: La organización líder mundial dedicada a definir y crear conciencia sobre las mejores prácticas para ayudar a garantizar un entorno seguro de computación en la nube.

Contribuciones a fundaciones de Software: *Cloud Native Computing Foundation, Apache Software Foundation, Linux Foundation*, entre otros.

6.2 Subcontratación y proveedores

En 2021, el Grupo adquirió aproximadamente 6.747.693 USD en bienes y servicios de empresas externas ubicadas en España.

Además, el Grupo adquirió más de 1 billón USD en bienes y servicios de compañías externas de todo el mundo.

Red Hat valora la integridad, el respeto y la conducta ética, así como el compromiso y el coraje necesarios para responsabilizarnos mutuamente cuando no nos adherimos a esos valores. Para garantizar la integridad de las relaciones con los proveedores en todo el mundo, como parte del proceso de adquisición estándar del Grupo, se exige a los proveedores de Red Hat que actúen de conformidad con el Código de Conducta a Proveedores de Red Hat Procurement y con todas las leyes y reglamentos aplicables, incluidas, entre otras, las leyes que regulan el comercio, las exportaciones y la competencia, el trabajo, el uso de información privilegiada, la lucha contra la corrupción, el medio ambiente, el mantenimiento de registros, la salud y la seguridad y la privacidad y protección de datos.

El Código de Conducto de Proveedores se aplica a terceros que suministran bienes o servicios a Red Hat o en su nombre, incluidas las agencias de empleo y los contratistas independientes, e incorpora los compromisos de Red Hat en materia de salud y seguridad, derechos laborales y humanos, ética y otras prácticas empresariales responsables. La Sociedad espera que sus proveedores mantengan estos valores estableciendo y manteniendo un sistema de gestión que aborde las responsabilidades sociales y ambientales a través de:

- (i) Establecer un sistema de gestión ambiental y de responsabilidad social corporativa que esté definido, implementado y sea sostenible y que identifique aspectos de las intersecciones del proveedor con estos asuntos, incluidos los articulados en el Código de Conducta de Proveedores de Red Hat Procurement;
- (ii) Establecer programas para controlar las operaciones y garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y cualquier requisito contractual particular;
- (iii) Tener objetivos ambientales voluntarios y programas establecidos para mejorar el desempeño ambiental, incluidos (cuando corresponda) programas que aborden:
 - a. Conservación de energía;
 - b. Gestión y reciclaje de residuos;
 - c. Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 1 (GEI) (emisiones directas generadas por la empresa);

- d. Emisiones de gases de efecto invernadero de Alcance 2 (GEI) (emisiones indirectas que están asociadas con la generación de electricidad que se compra y consume).
- (iv) Divulgar los resultados asociados con los objetivos y programas ambientales voluntarios, así como cualquier otro aspecto ambiental del sistema de gestión, incluidas las multas o sanciones reglamentarias que puedan haber ocurrido.
- (v) Formar a los empleados que son responsables de la gestión, el desempeño y la presentación de informes sobre el desempeño ambiental para garantizar la competencia adecuada; y
- (vi) Poner en cascada iniciativas similares a los propios proveedores del proveedor que realizan trabajos que son materiales para los productos y/o servicios adquiridos por la Sociedad.

La violación por parte de un proveedor de los requisitos del Código de Conducto de Proveedores puede resultar en la suspensión o terminación inmediata de la relación con el proveedor.

6.2.1 Auditorías de proveedores y Due Diligence

La relación de Red Hat con los proveedores está sujeta a auditorías periódicas llevadas a cabo por el equipo de auditoría interna, tanto desde una perspectiva de procedimientos internos como de la auditoría realizada sobre el propio proveedor.

Además, como se describe en la Declaración de Transparencia de la Ley de Esclavitud Moderna del Grupo, se monitorea la efectividad de las políticas, procedimientos y procesos globales para abordar los riesgos de esclavitud moderna en las operaciones y la cadena de suministro.

Como se explicó en la sección 4, Red Hat lleva a cabo diversas formas de diligencia debida con respecto a sus proveedores. También se realizan ejercicios adicionales de diligencia debida selectiva y basada en el riesgo en ciertos proveedores comerciales de Red Hat. Estas medidas permiten a la Sociedad tomar decisiones más informadas sobre con quién hace negocios y en qué capacidad.

Un proveedor de Red Hat fue auditado en 2021, como muestra la siguiente tabla:

| Número de auditorías de proveedores | 2021 |
|-------------------------------------|------|
| | 1 |

En cuanto a los mecanismos de quejas establecidos para los proveedores, se dispone de un canal de denuncias de proveedores (supplierconcerns@redhat.com), tal como se menciona en el Código de Conducto de Proveedores.

6.2.2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas

Red Hat no ha identificado ningún impacto ambiental negativo en la cadena de suministro durante el período del informe, por lo que no fue necesario tomar medidas.

6.3 Consumidores

Dado el modelo de ventas *business-to-business* del Grupo Red Hat, el Grupo se centra en la comercialización y venta de servicios a otras empresas, en lugar de a los consumidores individuales.

6.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Como empresa de servicios que no fabrica bienes tangibles, y que vende esos servicios a otras empresas, en lugar de a consumidores individuales, el riesgo de la Sociedad para la salud y la seguridad de los consumidores es relativamente bajo.

Sin embargo, Red Hat trabaja todos los días para proteger los datos de los clientes, siguiendo esta línea, el Grupo cuenta con un equipo colaborativo y multifuncional que es responsable de todas las políticas y procesos de seguridad de datos y productos, la implementación de estas políticas y directrices, y la educación y el compromiso con los clientes.

6.3.2 Sistemas de reclamaciones, reclamaciones recibidas y resolución

Como se mencionó en las secciones anteriores, el Grupo cuenta con una serie de canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios comerciales y al público en general informar posibles violaciones de nuestros estándares, incluidas las prácticas comerciales ilegales o poco éticas.

Además, la Declaración de Privacidad del Grupo proporciona varios mecanismos para que las personas se comuniquen con respecto a inquietudes o preguntas sobre privacidad. En particular, las secciones tituladas "Sus derechos y opciones" y "Cómo ponerse en contacto con nosotros" en la página web del Grupo describen en detalle los canales de comunicación para presentar una queja o reclamación con respecto a los datos personales de acuerdo con la legislación aplicable. En este sentido, cualquier consumidor de Red Hat puede comunicarse con esta dirección de correo electrónico privacy@redhat.com.

| Número de reclamaciones recibidas | 2021 |
|-----------------------------------|------|
| | 0 |

6.4 Información fiscal

| 2021 | | |
|-------------------------------|--|---------------------------------|
| Beneficios antes de impuestos | Impuestos sobre los beneficios pagados | Subvenciones públicas recibidas |
| 3.016.370,87€ | 854.822,05€ | 0 |

ANEXO I: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI

| CONTENIDO | SECCIÓN | ÍNDICE GRI ASOCIADO |
|--|--|---|
| INFORMACIÓN DE LA SOCIEDAD | | |
| Información de la Sociedad | Información general Cuestiones prioritarias | 102.1. Nombre de la organización 102.2. Actividades, marcas, productos y servicios 102.3. Ubicación de la sede 102.4. Ubicación de las operaciones 102.5. Propiedad y forma jurídica 102.7. Tamaño de la organización 102.45. Entidades incluidas en los estados financieros consolidados |
| Organización (principales líneas de negocio de Red Hat) | 1.1 Actividad empresarial | 102.6. Mercados servidos |
| Entorno empresarial | 1.2 Organización y estructura 1.3 Entorno empresarial | 102.10. Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro 102.14 Declaración de los principales responsables de la toma de decisiones 103.3. Evaluación del enfoque de gestión 102.30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos |
| Breve descripción de las futuras líneas estratégicas a seguir por la Sociedad y principales objetivos de negocio | 1.4 Objetivos y estrategias | 102.15. Principales impactos, riesgos y oportunidades |
| Descripción de los factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la Compañía | 1.5 Factores y tendencias | 102.15. Principales impactos, riesgos y oportunidades |

| | | |
|-----------------------------|---------------------|--|
| Normativa e información GRI | Información general | 102.44. Temas y preocupaciones clave mencionados 102.46. Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema 102.47. Lista de temas materiales 102.50. Período de objeto del informe 102.51. Fecha del último informe 102.52. Ciclo de elaboración de informes 102.53. Punto de contacto para preguntas sobre el informe 102.55. Índice de contenidos GRI 101. Fundamentos 103.1. Explicación del tema material y su cobertura |
|-----------------------------|---------------------|--|

| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | |
|---|-------------------|--|
| GLOBAL | | |
| Impacto de las actividades de la Sociedad en el medio ambiente, la salud y la seguridad | 2. Medio ambiente | 102.16. Valores, principios, estándares y normas de conducta |
| Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental | 2. Medio ambiente | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Principio de cautela y riesgos medioambientales | 2. Medio ambiente | 102.11 Principio o enfoque de precaución |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; Cantidad de provisiones y garantías relativas a los riesgos medioambientales | 2. Medio ambiente | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| CONTAMINACIÓN | | |

| | | |
|---|--|--|
| Medidas asociadas a las emisiones de carbono | 2.3 Consumo directo e indirecto de energía 2.4 Contaminación y cambio climático | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS | | |
| Medidas relacionadas con la gestión de residuos | 2.1.1 Economía circular 2.1.2 Residuos | 306.1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos 306.3 Residuos generados |
| USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS | | |
| Agua: consumo y suministro | 2.2 Uso sostenible de los recursos | 303.5 Consumo de agua 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables | 2.2 Uso sostenible de los recursos 2.3 Consumo directo e indirecto de energía | 302.1 Consumo de energía dentro de la organización 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| CAMBIO CLIMÁTICO | | |
| Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la Sociedad, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 2.4 Contaminación y cambio climático | 305.1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305.2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305.3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) |
| Medidas para la adaptación al cambio climático | 2.4 Contaminación y cambio climático | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Objetivos en la reducción de emisiones | 2.4 Contaminación y cambio climático | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |

ASUNTOS SOCIALES Y DE PERSONAL

EMPLEO

| | | |
|--|------------|--|
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional | 3.1 Empleo | 102.8. Información sobre empleados y otros trabajadores 405.1. Diversidad de órganos de gobierno y empleados |
| Número total y distribución de los diferentes tipos de contratos de trabajo | 3.1 Empleo | 102.8. Información sobre empleados y otros trabajadores 405.1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados |
| Media anual de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por sexo, edad y categoría profesional | 3.1 Empleo | 102.8. Información sobre empleados y otros trabajadores 405.1. Diversidad de órganos de gobierno y empleados |
| Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional | 3.1 Empleo | 401.1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal |
| Remuneración media y evolución desagregadas por sexo, edad y categoría profesional, o igual valor | 3.1 Empleo | 405.2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres |
| Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o promedios sociales | 3.1 Empleo | 405.2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres |
| Remuneración media de consejeros y ejecutivos, incluyendo retribución variable, dietas, indemnizaciones, etc. | 3.1 Empleo | 102.35. Políticas de remuneración 102.18 Estructura de gobernanza 102.22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités 405.2. Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres |
| Pagos a planes de ahorro para pensiones a largo plazo y cualquier otra prestación desglosada por género | 3.1 Empleo | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Políticas de desconexión laboral | 3.1 Empleo | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| Empleados discapacitados | 3.1 Empleo | 405.1. Diversidad en órganos de gobierno y empleados |
| GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | | |
| Gestión de tareas | 3.2 Organización del trabajo | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes 102.41. Acuerdos de negociación colectiva |
| Número de horas de absentismo | 3.3.2 Número de horas de absentismo | 403.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes |
| Medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar | 3.2 Organización del trabajo | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| SALUD Y SEGURIDAD | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 3.3 Salud y seguridad | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Accidentes de trabajo, destacando su frecuencia y gravedad | 3.3 Salud y seguridad | 403.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes |
| Enfermedades profesionales | 3.3 Salud y seguridad | 403.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes |
| RELACIONES SOCIALES | | |
| Organización del diálogo social | 3.4 Relaciones sociales | 102.40. Lista de grupos de interés 102.42. Identificación y selección de grupos de interés 102.43. Enfoque para la participación de los grupos de interés |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país | 3.4 Relaciones sociales | 102.41 Acuerdos de negociación colectiva |
| Equilibrio de los pactos colectivos en materia de salud y seguridad en el trabajo | 3.4 Relaciones sociales | 403.1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo |
| FORMACIÓN | | |

| | | |
|---|---------------|--|
| Implementación de políticas relacionadas con la formación | 3.5 Formación | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| Número total de horas de formación por categoría profesional | 3.5 Formación | 404.1 Media de horas de formación al año por empleado |
| ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 3.1 Empleo | 103.2 El enfoque de gestión y sus componentes |
| IGUALDAD | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y políticas de no discriminación y gestión de la diversidad | 3.6 Igualdad | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 102.16. Valores, principios, estándares y normas de comportamiento |

| | | |
|--|---------------------|--|
| DERECHOS HUMANOS | | |
| Procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos y, en su caso, en su mitigación, gestión y reparación | 4. Derechos humanos | 102.16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102.17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas |
| Denuncias por violación de los derechos humanos | 4. Derechos humanos | 406.1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas |
| Promoción y cumplimiento de los pactos de la OIT relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva; Eliminación de la discriminación en el empleo y el trabajo forzoso e infantil | 4. Derechos humanos | 102.17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 407.1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409.1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio |

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

| | | |
|--|---|---|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 5. Lucha contra el lavado de dinero, la corrupción y el soborno | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales | 5. Lucha contra el lavado de dinero, la corrupción y el soborno | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 5. Lucha contra el lavado de dinero, la corrupción y el soborno | 413.1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |

SOCIEDAD

COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

| | | |
|---|-------------|---|
| Impacto de las actividades en la sociedad: empleo, desarrollo local, poblaciones locales y territorio | 6. Sociedad | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| Diálogo con las comunidades locales | 6. Sociedad | 413.1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |
| Acciones colaborativas y patrocinio | 6. Sociedad | 102.12 Iniciativas externas 102.13. Afiliación a asociaciones |


| SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES | | |
|--|--|---|
| Inclusión de los aspectos sociales, la igualdad de género y las cuestiones medioambientales en las políticas de contratación pública | 6.2 Subcontratación y proveedores | 102.9. Cadena de suministro |
| Consideración de los aspectos ambientales y sociales en las relaciones con proveedores y subcontratistas | 6.2 Subcontratación y proveedores | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| Sistemas de supervisión y auditorías, y sus respectivos resultados | 6.2 Subcontratación y proveedores 6.2.1 | 308.2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414.2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas |
| CONSUMERS | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 6.3 Consumidores | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| Sistema de denuncias, denuncias recibidas y resoluciones respectivas | 6.3 Consumidores | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión |
| INFORMACIÓN FISCAL | | |
| Beneficios por país antes de impuestos | 6.4 Información fiscal | 103.2. El enfoque de gestión y sus componentes 103.3. Evaluación del enfoque de gestión 201.4 Asistencia financiera recibida del gobierno |
| Impuestos sobre los beneficios pagados | 6.4 Información fiscal | |
| Subvenciones públicas recibidas | 6.4 Información fiscal | |

ANEXO II: Omisiones

De acuerdo con el GRI 101 (Fundamentos), a continuación se aclaran aquellos aspectos que no han sido incluidos en el informe. A este respecto, se proporciona una descripción de la información específica que se ha omitido para especificar una de las siguientes razones de omisión:

- i. No aplica.
- ii. Confidencialidad.
- iii. Prohibiciones legales específicas.
- iv. Información no disponible.

| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | RAZÓN (GRI 101) | EXPLICACIÓN |
|--|-----------------|--|
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas adoptadas para preservar o restaurar la diversidad biológica | No aplicable | Red Hat no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Impactos causados por actividades u operaciones realizadas en áreas protegidas | No aplicable | Red Hat no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Acciones de lucha contra el deterioro de los alimentos | No aplicable | Red Hat no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Contaminación | | |
| Medidas relacionadas con la contaminación lumínica, acústica y otras | No aplicable | Red Hat no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar su eficiencia | No aplicable | Red Hat no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...
 Amy Ros

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...
 Michael Martin O'Neill

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...
 Ryan Matthew Barnhart