



Red Hat

Estado de información no financiera de Red Hat S.L.U.

2022

Este es un documento confidencial – Sólo para uso interno

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL	3
CUESTIONES PRIORITARIAS	3
1. MODELO DE NEGOCIO	4
1.1 Actividad empresarial.....	4
1.2 Organización y estructura	4
1.3 Entorno empresarial.....	5
1.4 Objetivos y estrategias.....	6
1.5 Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro.....	6
2. MEDIO AMBIENTE	7
2.1 Economía circular y prevención/gestión de residuos	8
2.2 Uso sostenible de los recursos	10
2.3 Consumo directo e indirecto de medidas energéticas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	12
2.4 Contaminación y cambio climático.....	14
3. ASUNTOS SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL	19
3.1 Empleo	19
3.2 Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar	31
3.3 Salud y seguridad	33
3.4 Relaciones sociales	34
3.5 Formación	35
3.6 Igualdad	37
4. DERECHOS HUMANOS	39
4.1 Denuncias relacionadas con los derechos humanos	42
5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	43
5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales	43
6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	45
6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible	45
6.2 Subcontratación y proveedores	46
6.3 Consumidores	47
6.4 Información fiscal	48
ANEXO I: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI	49
ANEXO II: Omisiones	57

INFORMACIÓN GENERAL

Esta declaración incluye la información requerida por lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que transpuso la Directiva de Información No Financiera (2013/34/UE), por la que se modifica el Código de Comercio, 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 el ámbito de la información no financiera y la diversidad. Esta declaración 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 España**") correspondiente al ejercicio fiscal que comienza el 1 de enero de 2022 y finaliza el 31 de diciembre de 2022.

El Estado de Información No Financiera de 2022 es el segundo que publica Red Hat España. El contenido se basa en los Estándares GRI de la *Global Reporting Initiative* (en adelante, "**GRI**"), los cuales han sido utilizados como marco de referencia para la presentación de información y 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 España y sus principales grupos de interés. Se ha tenido en cuenta una combinación de factores externos e internos, entre ellos:

- El sector, las empresas y las actividades;
- El propósito de la organización;
- La estrategia competitiva; y
- Legislación vigente y 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.

Red Hat, Inc. (en adelante, la "**Sociedad matriz**") es la empresa matriz indirecta de Red Hat España y se encuentra ubicada en los Estados Unidos. Red Hat, Inc. y sus subsidiarias forman el Grupo Red Hat (en adelante, el "**Grupo Red Hat**") del que Red Hat España forma parte. Muchos de los temas abordados en este informe también se tratan en el Informe de Responsabilidad Social y Comunitaria 2021 (el "**Informe RSC**"), que fue publicado por la Sociedad matriz en junio de 2022. Se espera que el Informe de RSC 2022 se publique en la segunda mitad de 2023. Varias políticas y procedimientos internos que se mencionan en el Informe RSC se aplican en todo el Grupo Red Hat, por lo tanto, son aplicables a la Sociedad.

Para obtener información adicional sobre el Estado de Información No Financiera 2022 o su contenido, puede enviar un correo electrónico al siguiente buzón: corpsec@redhat.com.

CUESTIONES PRIORITARIAS

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

Red Hat España no ha llevado a cabo una evaluación formal de materialidad, pero aborda la ética corporativa, el impacto en la sostenibilidad, la privacidad y seguridad de los datos, y el abastecimiento responsable como temas potencialmente relevantes para Red Hat España.

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 equipo de dirección ejecutiva del Grupo Red Hat. Además, el departamento legal y otros grupos de interés proporcionan liderazgo y dirección, a través de nuestras actividades de responsabilidad corporativa.

DocuSigned by:

Ryan Barabant

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

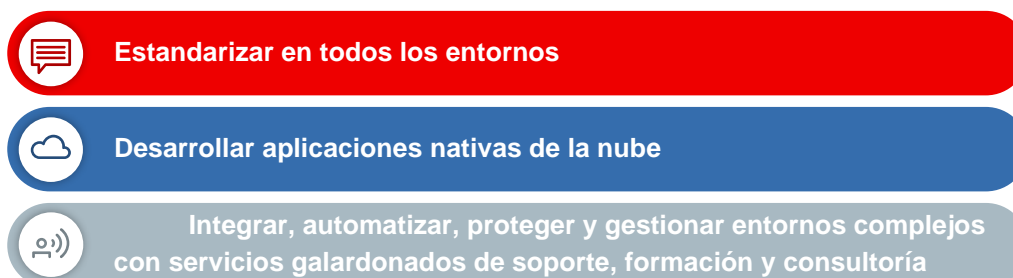
1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Actividad empresarial

Red Hat España no cuenta con clientes externos propios, la Sociedad proporciona ventas, servicios y soporte a los clientes del Grupo Red Hat en toda España en nombre de Red Hat Limited, que es la entidad contratante para todas las ventas en la región EMEA. Red Hat España también realiza investigación y desarrollo ("I+D") en España y es remunerada por sus gastos de ventas, marketing e I+D, además de un margen de beneficio por parte de otras empresas del Grupo Red Hat, cuyos términos se establecen en un acuerdo inter-compañía.

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 cuenta con 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 aplicación;
- Computación en la nube y servicios en la nube;
- Servicios de datos; y
- Desarrollo, automatización y gestión de aplicaciones.

1.2 Organización y estructura

La forma jurídica de Red Hat España es la de sociedad limitada según la normativa española. Tiene su sede en Madrid y el único accionista es Red Hat Limited, que es una filial de la Sociedad matriz.

En 2019, la Sociedad matriz fue adquirida por International Business Machines Corporation (IBM). Tras el cierre de la adquisición, el Grupo Red Hat 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 Red Hat 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.

Como se ha expuesto anteriormente, Red Hat España ofrece ventas, servicios, soporte y contratos de investigación y desarrollo a los clientes del Grupo Red Hat en toda España en nombre de Red Hat Limited, que es la entidad contratante para todas las ventas en la región EMEA. Red Hat España cuenta con una oficina en Madrid, otra en Barcelona y otra más en Valencia.

2021	
Número total de empleados	495
Número total de operaciones	1
Volumen de negocios neto ¹	55.960.456,00 €
Activos totales ¹	41.304.888,01 €

2022	
Número total de empleados	586
Número total de operaciones	1
Volumen de negocios neto	74.313.605 €
Activos totales	50.383.446,36 €

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

- (i) Michael O'Neill²: Director sénior, EMEA Interventor Financiero;
- (ii) Amy Ross³: Directora de Cumplimiento de Exportaciones, Gobernanza de Filiales y Operaciones de Cumplimiento; y
- (iii) Ryan Barnhart³ Director sénior, Contabilidad Global.

Durante el período que abarca el informe, hubo un aumento constante en los empleados, el volumen de negocios neto y los activos totales, pero no hubo cambios en la estructura ni en la propiedad.

1.3 Entorno empresarial

La cultura del Grupo Red Hat 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 entorno de confianza tanto dentro como fuera del Grupo Red Hat, en todas las comunidades en las que opera, 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 el negocio del Grupo Red Hat y ayudar mejor a nuestros clientes y a la comunidad.

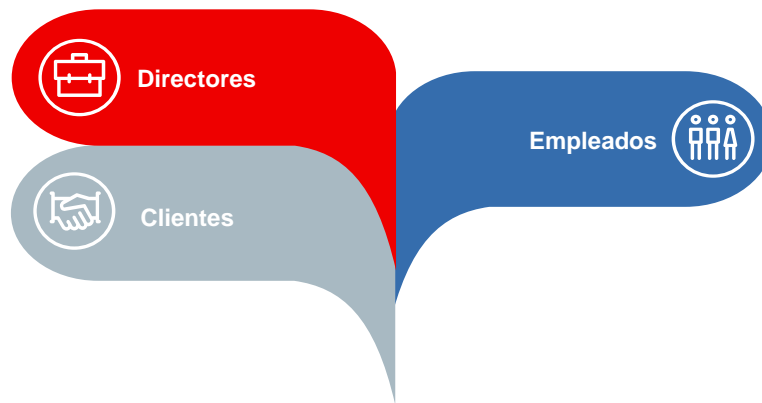
La expansión de nuestro negocio asegura nuestro éxito, pero también descubre nuevos desafíos. Debemos tener en cuenta el impacto que la expansión de nuestros espacios de trabajo, viajes, abastecimiento de materiales y desarrollo de productos tienen en el medio ambiente que nos rodea.

La comunicación con las partes interesadas es estratégica para el Grupo Red Hat y es una parte importante de nuestro éxito. Para Red Hat España, los principales grupos de interés son nuestros directores, empleados y los clientes del Grupo Red Hat.

¹ Las cifras de Facturación Neta y Activos Totales de Red Hat España en 2021 se han ajustado para asegurar que estén en línea con las cifras reportadas en los estados financieros auditados de la Sociedad.

² Empleado por Red Hat Limited.

³ Empleado por la Sociedad matriz.



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

El Grupo Red Hat ofrece soluciones reforzadas de código abierto que facilitan a las empresas el trabajo en plataformas y entornos, desde el centro de datos central hasta el borde de la red. Al operar de manera transparente y responsable, seguimos siendo un catalizador en las comunidades de código abierto, ayudando a crear soluciones de infraestructura de TI flexibles y potentes.

Nuestro profundo compromiso con la comunidad de código abierto es clave para nuestro éxito, y se extiende más allá de nuestra tecnología. A través de nuestra cultura abierta colaborativa, los empleados del Grupo Red Hat se conectan entre sí para apoyar a nuestras comunidades locales y al mundo en general. Damos lo mejor de nosotros cuando hacemos el bien juntos.

Red Hat España se esfuerza por mejorar continuamente sus procesos de negocio y servicios para hacer frente a los impactos ambientales y sociales de nuestro negocio. Para apoyar este esfuerzo, la Sociedad evalúa y revisa los resultados, mide el progreso e informa sobre el desempeño en este Estado de Información No Financiera.

1.5 Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro

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

Cabe señalar que hubo algunas interrupciones en las cadenas de suministro de hardware a nivel mundial, sin embargo, éstas no afectaron la composición general ni a la ubicación de las redes de proveedores.

Como resultado de lo anterior, los ingresos de Red Hat España han aumentado durante 2022.

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

2. MEDIO AMBIENTE

El Grupo Red Hat se esfuerza por reducir su impacto medioambiental a través de programas que incorporan la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. Durante 2022, el Grupo Red Hat emprendió un esfuerzo significativo para documentar y divulgar su huella de carbono total e introducir una estrategia corporativa más cohesiva en torno a sus esfuerzos en materia de sostenibilidad. Esto incluyó la contratación de una empresa de consultoría para asesorar al Grupo Red Hat sobre su enfoque en torno a los esfuerzos en sostenibilidad ambiental, medir su impacto ambiental, asesorar sobre riesgos ambientales y recomendar marcos ambientales estándar de la industria y mejores prácticas. Una parte clave de la evaluación y el establecimiento de objetivos se basa en un análisis de empresas comparables en términos de escala e industria. Además, durante 2022 se contrató a un nuevo gerente del programa de sostenibilidad para ayudar a desarrollar e implementar las estrategias internas del Grupo Red Hat.

Nuestra metodología de emisiones adopta 2019 como año de referencia, con las emisiones de 2020 y 2021 también divulgadas en el Informe RSC 2021 de la Sociedad matriz (se espera que el Informe RSC 2022 se publique en la segunda mitad de 2023). Aunque la Sociedad no ha contado con objetivos, evaluaciones o certificados ambientales individualizados en 2022, el Grupo Red Hat publicó una meta a nivel empresarial en enero de 2023⁴, que incluía objetivos destinados a alinearse con los marcos climáticos establecidos.

A medida que el Grupo Red Hat continúa creciendo, reconocemos el impacto de nuestras operaciones en el medio ambiente y buscamos mitigar nuestro impacto en el cambio climático incorporando consideraciones ambientales como la reducción del consumo de energía y agua, así como gestión de residuos en todas nuestras operaciones. Sin embargo, no se adoptaron medidas específicas de reducción de emisiones de carbono por parte de Red Hat España en 2022.

La responsabilidad por nuestro desempeño medioambiental, así como el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas corporativas que rigen nuestras operaciones y prácticas en esta materia, comienza con el equipo de dirección ejecutiva del Grupo Red Hat. A finales de 2022, el Grupo Red Hat no contaba con políticas medioambientales específicas. A principios de 2023, el Grupo Red Hat comenzó a trabajar activamente en el establecimiento de un Sistema de Gestión Medioambiental oficial, que incluyera documentación formal de los procedimientos que aplica para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos medioambientales significativos.

La Sociedad no ha identificado ningún riesgo ambiental (incluidas las catástrofes ambientales) que afecte materialmente la continuidad de sus operaciones comerciales. Sin embargo, la estrategia proactiva del Grupo Red Hat incluye el desarrollo de planes para la reducción de energía, la generación y adquisición de energía limpia y la reducción de residuos. Como subsidiaria de IBM, Red Hat España cuenta con las pólizas de seguro de IBM, que incluyen cobertura por contaminación⁵. Hasta donde sabemos, no existe una cobertura específica para las catástrofes ambientales generales. La base de la estrategia medioambiental del Grupo Red Hat comienza con el enfoque de precaución de reducir los impactos negativos que nuestras operaciones tienen en el medio ambiente, a través de la reducción de emisiones y el abastecimiento responsable. Además, como se mencionó anteriormente, la ambición⁴ neta cero a nivel empresarial del Grupo Red Hat se publicó recientemente en enero de 2023.

⁴ "Para lograr el objetivo de cero emisiones netas para 2030, se tomarán las siguientes medidas a partir de 2023 (i) reducir las emisiones operativas de GEI en un 65 % para 2025 frente a 2019 y (ii) priorizar los esfuerzos de eficiencia energética y la adquisición de energía renovable, incluida una meta para lograr 75 % de electricidad renovable para 2025, y 90% para 2030". Este objetivo incluye las emisiones de alcance 1 y 2, y las emisiones de alcance 3 asociadas con el consumo de electricidad de Red Hat en centros de datos de colocación de terceros.

⁵ Resumen de Cobertura: USD \$1,000,000 por "condición de contaminación" (BI/PD). USD \$8,000,000 agregan todas las "condiciones de contaminación" (BI/PD). Límite agregado de USD \$1,000,000 para "gastos de defensa legal". USD \$9,000,000 total de póliza agregada (BI/PD/LDE).

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

2.1 Economía circular y prevención/gestión de residuos

2.1.1 Economía circular

El Grupo Red Hat dona equipos obsoletos y productos promocionales no utilizados a organizaciones sin ánimo de lucro, cuando es posible, para desviar los deshechos de los vertederos. Esta iniciativa está cubierta por los procedimientos operativos del Grupo Red Hat que aplican a Red Hat España. Red Hat España no fabrica ni vende ningún producto físico a los clientes.

De acuerdo con los procedimientos mencionados anteriormente, los equipos obsoletos y productos promocionales no utilizados se vuelven obsoletos cuando no se espera que se usen, vendan o regalen a los empleados del Grupo Red Hat, 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 equipos y productos promocionales obsoletos 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 tres alternativas para gestionar de manera sostenible los equipos y artículos promocionales no utilizados obsoletos:

- (i) **Reducción:** El mercado de productos de marca del Grupo Red Hat ha adoptado un nuevo enfoque con menos artículos y centros de distribución regionales que permiten reducir el exceso de inventario y acortar las distancias de envío.
- (ii) **Redistribución:** Los artículos excedentes se distribuyen internamente a través de una mesa de regalos, reutilizando el inventario en diferentes eventos, enviando los artículos a otras oficinas para su uso, o mediante donación y reciclaje.
- (iii) **Reciclaje:** Cuando corresponde, los artículos que no se redistribuyen se envían para su reciclaje.

El protocolo mencionado conforma un procedimiento de liquidación de inventario del siguiente modo:



Con respecto a las acciones para combatir el desperdicio de los alimentos, Red Hat España 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 para evitar su reciclado o reutilización, y otras formas de valorización y eliminación de residuos

Como se mencionó anteriormente, Red Hat España no fabrica ningún producto, por lo tanto, las actividades que conducen a residuos consisten principalmente en la eliminación de productos adquiridos a proveedores al final de su vida útil⁶. 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.

Red Hat España ha contabilizado el siguiente peso total de residuos generados en 2022, calculado en toneladas métricas. Se utilizó un método⁷ de estimación de la superficie de cada ubicación para calcular los residuos generados en las oficinas⁸ de la Sociedad como se detalla a continuación:

2021						
Métrica (Tn)						
Desglose de las oficinas	Residuos generales - Vertedero	Residuos generales - Combustión	Reciclaje Mixto Seco	Desperdicio de alimentos - Compost	Papel confidencial - Reciclado	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

2022						
Métrica (Tn)						
Desglose de las oficinas	Residuos generales - Vertedero ⁹	Residuos generales - Combustión ⁸	Reciclaje Mixto Seco	Desperdicio de alimentos - Compost	Papel confidencial - Reciclado	Total
Barcelona - Colonial	9,06	0	12,94	35,26	0,57	57,8
Madrid	26,03	0	37,18	101,29	1,63	166,1
TOTAL	35,09	0	50,12	136,55	2,19	223,95

⁶ Red Hat España no generó residuos peligrosos.

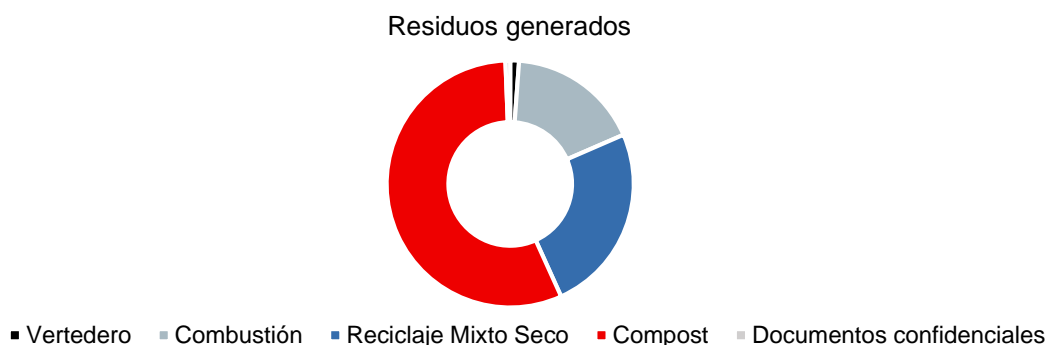
⁷ Estimación basada en los datos disponibles calculados según un método de estimación de superficie: se calculó el desperdicio anual total de la oficina de Red Hat España y se dividió por la superficie total de cada ubicación para obtener una métrica de intensidad media. A continuación, se multiplicó la métrica mencionada por la superficie de las oficinas de Madrid y Barcelona de Red Hat España.

⁸ La oficina ubicada en Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO) y no se registran cifras de residuos.

⁹ Sobre la base de la metodología actualizada utilizada para los datos de 2022, que tiene más en cuenta la ruta de eliminación de los residuos generales por oficina (vertedero o combustión), las estimaciones se han ajustado para reflejar el tonelaje de vertedero solo de aquellas oficinas que no disponen de datos reales

La diferencia entre los datos de residuos de 2021 y los datos de residuos de 2022 se basa en la metodología de cálculo. Los datos de 2021 promediaron todas las oficinas globales, trabajando bajo el supuesto de que las oficinas que no proporcionaron datos tenían cero residuos; esto resultó en un promedio bajo. La metodología de cálculo se actualizó para 2022 para promediar solo las oficinas que proporcionaron datos; esto dio lugar a un promedio más representativo. Tanto en 2021 como en 2022, los promedios se multiplicaron por los metros cuadrados de cada oficina. Utilizando la metodología actualizada de 2022 aplicada a los datos de 2021, el total de residuos para las 3 oficinas en España se estimaría en 186,06 Tn.

La siguiente tabla muestra que el principal residuo generado por Red Hat España en 2022 fue el desperdicio de alimentos, seguido del reciclaje mixto seco:



De acuerdo a nuestros valores de libertad, coraje, compromiso y responsabilidad, Red Hat España 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 de *software*, Red Hat España 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 establezcan y mantengan un sistema de gestión que aborde sus responsabilidades sociales y ambientales, incluyendo objetivos ambientales voluntarios, el 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 Red Hat. El objetivo del Grupo Red Hat es adquirir electricidad renovable que se genera en las regiones de la red donde se produce nuestro consumo de electricidad. Para ello, el Grupo Red Hat está trabajando con proveedores y socios de energía en algunas de las ubicaciones más grandes del mundo para adquirir energía renovable certificada, pero no en España en este momento.

sobre residuos para evitar la posibilidad de una doble contabilización, lo que da como resultado que no se informe sobre combustión para 2022. La metodología actualizada de 2022 representa la estimación de residuos generados por oficina basada en datos reales, lo que da lugar a estimaciones más elevadas que las comunicadas anteriormente en 2021.

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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

Fuentes 2021	Métrica (m3) 2021
Consumo total de agua	636 ¹⁰
Cambio en el almacenamiento de agua	0
Desglose - Oficinas¹¹	
Barcelona - Colonial	164
Madrid	472
TOTAL	636

Fuentes 2022	Métrica (m3) 2022
Consumo total de agua	444 ¹⁰
Cambio en el almacenamiento de agua	0
Desglose - Oficinas¹¹	
Barcelona - Colonial	115
Madrid	329
TOTAL	444

Las oficinas de Red Hat España 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 superficie de cada ubicación para estimar el consumo de agua en las oficinas de la Sociedad. Como tal, Red Hat España no puso en marcha ninguna iniciativa específica para minimizar el desperdicio de agua o aumentar la eficiencia de su consumo. A nivel del Grupo Red Hat, el "leasing scorecard" se actualizó para incluir preguntas sobre la eficiencia del agua. También se elaboraron normas para proyectos de renovación que incluyen normas sobre eficiencia hídrica.

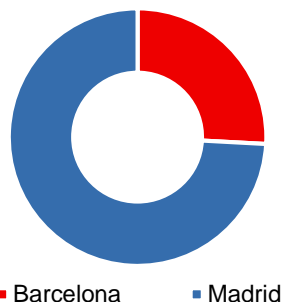
Se calculó el consumo anual total de todos los centros del Grupo Red Hat con datos disponibles y se dividió por la superficie total para obtener una métrica media de agua en todas las oficinas del Grupo Red Hat. Esta métrica se multiplicó por la superficie de cada una de las oficinas de Red Hat España para obtener una estimación del consumo anual por centro de trabajo. Las diferencias entre 2021 y 2022 se deben a una mejora en la metodología de cálculo.

¹⁰ Cifra de estimación basada en datos disponibles calculados según metodología propia: Se calculó el consumo anual total y dividió por la superficie total de cada ubicación (oficina) para obtener una métrica media. A continuación, se multiplicó la métrica mencionada por la superficie de las oficinas de Madrid y Barcelona de Red Hat España.

¹¹ La oficina ubicada en Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO) y no se registran cifras de consumo de agua.

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

Consumo de Agua



2.3 Consumo directo e indirecto de energía, 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 hay consumo de combustible en ninguna de las oficinas de Red Hat España:

2021					
Desglose - Oficinas	Consumo de electricidad (kWh)	Factor de emisiones basado ¹² en la ubicación de la IEA ¹³ (kgCO2e)	Factor de emisiones basado en el mercado ¹⁴ de la IEA (kgCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en la ubicación (tCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en el mercado (tCO2e)
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

¹² Red Hat España divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard y Global Reporting Initiative (GRI). El método basado en la ubicación refleja la intensidad media de las emisiones de las redes en las que se produce el consumo de energía.

¹³ La Agencia Internacional de Energía.

¹⁴ Red Hat España divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard y Global Reporting Initiative (GRI). El método basado en el mercado es aceptado por el mencionado Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

2022					
Desglose - Oficinas	Consumo de electricidad (kWh)	Factor de emisiones basado ¹² en la ubicación de la IEA ¹³ (kgCO2e)	Factor de emisiones basado en el mercado ¹⁴ de la IEA (kgCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en la ubicación (tCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en el mercado (tCO2e)
Barcelona - Colonial	45.579	0,15	0,30	6,86	13,48
Madrid	130.927	0,15	0,30	19,72	38,73
TOTAL	176.506	0,15	0,30	26,58	52,21

Las oficinas de Red Hat España están ubicadas en edificios de oficinas donde la Sociedad no 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 España.

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 España para dar una estimación del consumo anual por oficina. Las diferencias entre 2021 y 2022 se deben a una mejora en la metodología de cálculo.

Red Hat España arrienda su oficina de servicios gestionados ubicada en Valencia. Las emisiones estimadas de esta oficina¹⁵ específica se encuentran a continuación, además se incluyen en las emisiones de alcance 3, como se describe en la siguiente sección (2.4.1).

2021					
Desglose - Oficinas	Consumo de electricidad (kWh)	Factor de emisiones basado ¹⁶ en la ubicación de la IEA ¹⁷ (kgCO2e)	Factor de emisiones basado en el mercado ¹⁸ 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

¹⁵ Los datos de uso de electricidad se estiman en función de los metros cuadrados y los días de uso de la oficina.

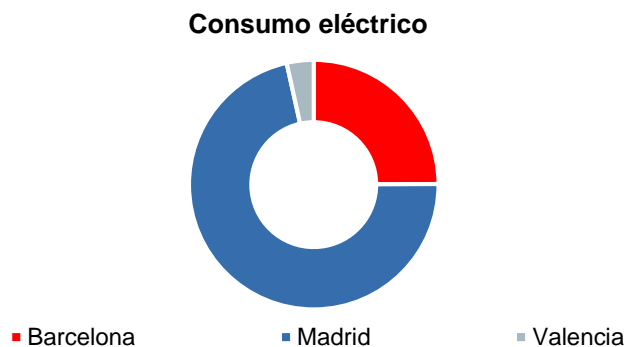
¹⁶ Red Hat España divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard y Global Reporting Initiative (GRI). El método basado en la ubicación refleja la intensidad media de las emisiones de las redes en las que se produce el consumo de energía.

¹⁷ La Agencia Internacional de Energía.

¹⁸ Red Hat España divulga sus emisiones de acuerdo con las metodologías Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard y Global Reporting Initiative (GRI). El método basado en el mercado es aceptado por el mencionado Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.

2022					
Desglose - Oficinas	Consumo de electricidad (kWh)	Basado en la ubicación ¹⁶ factor de emisiones de la IEA ¹⁷ (kgCO2e)	Basado en el mercado ¹⁸ factor de emisiones de la IEA (kgCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en la ubicación (tCO2e)	Emisiones de electricidad basadas en el mercado (tCO2e)
Valencia	6.387	0,15	0,30	0,96	1,92

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



2.4 Contaminación y cambio climático

Uno de las prioridades de Red Hat España es incorporar la sostenibilidad en las prácticas comerciales, ya que somos conscientes de que los pasos que damos pueden tener un impacto significativo en el medio ambiente y la preservación del planeta en el futuro. En este sentido, durante el período del informe, el Grupo Red Hat ha tomado medidas para reducir la huella de carbono y ha comenzado la investigación para explorar opciones para la electricidad renovable.

En cuanto a las medidas para prevenir, reducir o remediar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, Red Hat España se esfuerza por operar de manera eficiente con transparencia y responsabilidad.

Red Hat España no realiza actividades que causen contaminación lumínica, ruido u otros. Esta cuestión se incluye en el Anexo II, donde 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 la actividad de la Sociedad, incluido el uso de los bienes y servicios que produce:

Las emisiones de alcance 1 se divulgan para la oficina de Red Hat en Madrid debido a la mejora de la recopilación de datos. Sin embargo, el resto de las oficinas de Red Hat no tienen emisiones de alcance 1:

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO2 e)	2021 ¹⁹
Emisiones totales - Alcance 1	0
Derivado del consumo de gas natural de los edificios	0
Emisiones totales - Alcance 2 (basado en la ubicación)	33
Derivado del consumo de electricidad adquirido	33
Emisiones totales - Alcance 3 (otras emisiones indirectas de GEI)	23,79
Tren	4,27
Avión	3,63
Oficina de Valencia (basado en la ubicación)²⁰	1,18
Oficina de Valencia (basado en el mercado)²¹	2,19
Alcance 3, Categoría 3	14,71

Emisiones de gases de efecto invernadero (tCO2 e)	2022 ¹⁹
Emisiones totales - Alcance 1	15,24
Derivado del consumo de gas natural de los edificios	15,24
Emisiones totales - Alcance 2 (basado en la ubicación)	26,58
Derivado del consumo de electricidad comprado	26,58
Emisiones totales - Alcance 3 (otras emisiones indirectas de GEI)	16,85
Oficina de Valencia (basado en la ubicación)²⁰	0,96²²
Oficina de Valencia (basado en el mercado)²¹	1,92
Alcance 3, Categoría 3²³	15,89

¹⁹ Los factores de emisión publicados por los inventarios nacionales se utilizan para obtener datos en dióxido de carbono equivalente (tCO2e). Las diferencias entre los datos de 2021 y 2022 se deben a un método de cálculo mejorado

²⁰ Incluye el total de emisiones de alcance 3 de la oficina de Valencia sin desglosar, lo que difiere de los datos de las oficinas de Madrid y Barcelona que se desglosan. No hay datos de emisiones de Alcance 1 o 2 disponibles

²¹ Incluye el total de emisiones de alcance 3 de la oficina de Valencia sin desglosar, lo que difiere de los datos de las oficinas de Madrid y Barcelona que se desglosan. No hay datos de emisiones de Alcance 1 o 2 disponibles.

²² Los datos de emisiones de aviones y trenes de este año no están incluidos porque los datos no están disponibles.

²³ Alcance 3, transmisión y distribución ha sido retitulado a Alcance 3, categoría 3 para reflejar inclusiones de datos adicionales para el período de este año.

2021					
Oficinas	Consumo - Electricidad (kwh) Alcance 2	Consumo - Electricidad (kwh) Alcance 3	Emisiones Alcance 2 (ubicación / mercado) (tco2e)	Emisiones Alcance 3 cat. 3 (TCO2E)	Emisiones Alcance 3 cat. 8 (ubicación / mercado) (TCO2E)
Barcelona - Colonial	54.583	NA	8,39 / 15,64	3,67	NA
Madrid	156.790	NA	24,11 / 44,92	10,53	NA
Valencia - MSO	NA	7.649	NA	0,51 ²⁴	1,18 / 2,19
TOTAL	54.583	7.649	32,5 / 60,56	14,71	1,18 / 2,19

2022						
Oficinas	Consumo - Gas Natural (kWh) Alcance 1	Consumo - Electricidad (kWh) Alcance 2	Consumo - Electricidad (kWh) Alcance 3	Alcance de emisiones 2 (ubicación/ mercado) (tCO2e)	Emisiones Alcance 3 cat. 3 (TCO2E)	Emisiones Alcance 3 cat. 8 (ubicación / mercado) (TCO2E)
Barcelona - Colonial	-	45.579	NA	6,86 / 13,48	3,43	NA
Madrid	-	130.927	NA	19,72 / 38,73	9,86	NA
Madrid ²⁵	83.489	-	-	-	2,60	-
Valencia - MSO ²⁶	-	NA	6.387	NA	NA ²⁶	0,96 / 1,92
TOTAL	83.489	176.506	6.387	26,58 / 52,21	15,89	0,96 / 1,92

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 de dióxido de carbono equivalente (tCO2e).

Sistemas y procedimientos de gestión para la obtención de datos

²⁴ Como MSO, el sitio de Valencia está excluido de los cálculos de Alcance 3, categoría 3, ya que se extiende más allá del límite organizativo de Red Hat España (se consideraría una emisión indirecta de una emisión indirecta). Este es un cambio a la metodología utilizada en 2022 y representa una forma más precisa de estimar las emisiones.

²⁵ Madrid aparece dos veces para diferenciar las emisiones de alcance 1 y las de Alcance 3 cat. 3.

²⁶ Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO). Según el enfoque de Red Hat España, las MSO se caracterizan como activos arrendados de alcance 3, categoría 8. Como tal, el consumo de electricidad de Valencia y las emisiones relacionadas se clasifican como alcance 3.

La metodología de emisiones adopta 2019 como año de referencia con las emisiones de 2020, 2021 y 2022 también divulgadas. El proceso recoge y revisa mensualmente los datos disponibles sobre el uso del edificio.

Los datos se obtienen del consumo medio y las facturas de los proveedores. 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 GEI²⁷.

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 2022 incluyeron la mejora de los programas de eficiencia energética y la implementación de estándares de diseño sostenible en todas las oficinas del Grupo Red Hat para reducir el consumo. Estos nuevos estándares aún no se han implementado, ya que no hemos comenzado ningún proyecto desde su aprobación. Los estándares se aplicarán a todos los futuros proyectos de construcción y renovación, incluidos los que se realicen en España. Además, se ha creado un nuevo puesto interno en 2022 como gerente de programas de sostenibilidad, centrado íntegramente en estas cuestiones de sostenibilidad.

Además, todos los proveedores y socios del Grupo Red Hat están sujetos a diversas formas de diligencia debida como parte de los procesos estándares de adquisición y de socios comerciales del Grupo Red Hat. El Grupo Red Hat lleva a cabo una diligencia debida adicional, selectiva y basada en el riesgo, sobre determinados socios comerciales y proveedores del Grupo Red Hat. Además, como parte del proceso de validación de proveedores del Grupo Red Hat, se pide a determinados proveedores del Grupo Red Hat que revisen y acepten las "Responsabilidades sociales y medioambientales de los proveedores" del Grupo Red Hat, que están a disposición del público. 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

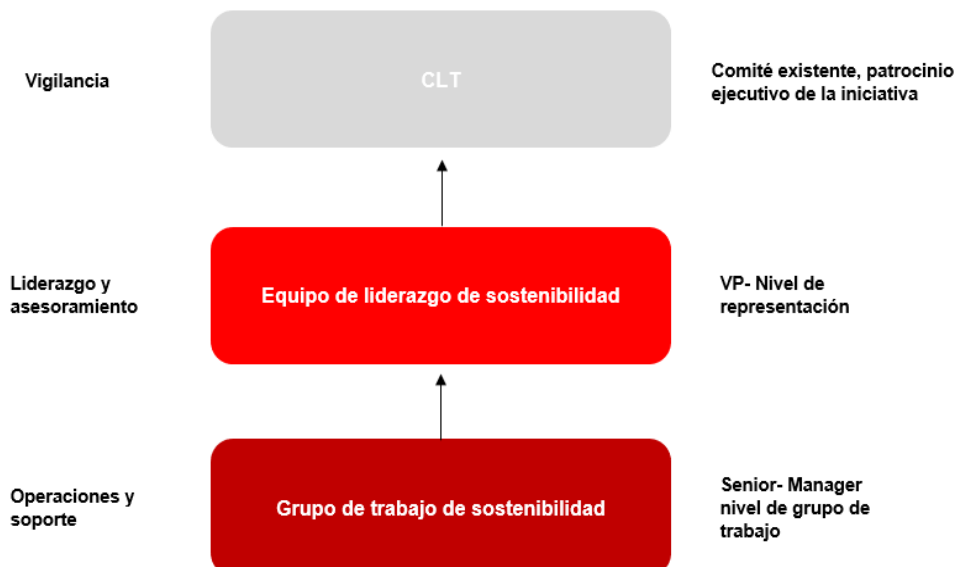
En 2020, el Grupo Red Hat puso en marcha un equipo de operaciones multifuncional para supervisar los esfuerzos de sostenibilidad ambiental del Grupo Red Hat, con la participación de los principales grupos de interés responsables de impulsar las reducciones en todos los ámbitos de las emisiones y las actualizaciones periódicas a los miembros de la alta dirección del Grupo Red Hat para garantizar la visibilidad y la responsabilidad. Los objetivos de reducción de emisiones fueron fijados por el mencionado grupo de trabajo de sostenibilidad en 2022 y publicados en enero de 2023. La Declaración de Ambición Climática del Grupo Red Hat se publicó en su sitio web como un comunicado de prensa. La declaración establece el objetivo de "lograr cero emisiones operativas netas de gases de efecto invernadero (GEI) para 2030". Además, "el objetivo operacional del Grupo Red Hat para 2030 de cero emisiones netas sigue un camino alineado con la ciencia para limitar el calentamiento global a 1,5 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales, e incluye emisiones de alcance 1 y 2, y emisiones de alcance 3 asociadas con el consumo de electricidad del Grupo Red Hat en centros de datos de terceros. La Sociedad se ha sometido a un riguroso ejercicio para desarrollar un perfil de contabilidad de emisiones que establece un año de referencia de 2019".

²⁷ La iniciativa Greenhouse Protocol es una asociación de múltiples partes interesadas de empresas, organizaciones no gubernamentales, gobiernos y una coalición con sede en Ginebra de 170 empresas internacionales que desarrollan y promueven estándares de contabilidad e informes de gases de efecto invernadero (GEI) aceptados internacionalmente.

A partir del 31 de diciembre de 2022, este Equipo de Liderazgo de Sostenibilidad cuenta con el patrocinio ejecutivo de Thomas Savage como como Consejero General del Grupo Red Hat. el mencionado equipo está compuesto por 7 empleados y 1 consultor externo²⁸:

- 1) Vicepresidente de Asuntos Gubernamentales y Políticas Públicas Globales;
- 2) Vicepresidente de Experiencia de marca;
- 3) Vicepresidente de Global Workplace Solutions (GWS);
- 4) Director de Servicios compartidos de operaciones;
- 5) Gerente del Programa de Sostenibilidad de GWS;
- 6) Director Global de Ciudadanía Corporativa;
- 7) Gerente del Programa de Ciudadanía Corporativa;
- 8) Consultores externos.

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



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 Red Hat. Asimismo, el Grupo Red Hat 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 España.

²⁸ Incendium Consulting.

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, el Grupo 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, el Grupo Red Hat intenta que los empleados se sientan cómodos en este entorno y para lograrlo, el Grupo Red Hat 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 (el "**Código**").
- Política de Salud, Seguridad y Seguridad Física en el Lugar de Trabajo.
- Política Global que Prohíbe la Discriminación, el Acoso, la Intimidación, el Favoritismo y las Represalias.
- Política de Trabajo Flexible y Remoto.

Además, los equipos de trabajo y los programas relacionados con los empleados se describirán a lo largo de esta sección.

Como parte de los esfuerzos de supervisión del Grupo Red Hat, todas las políticas internas enumeradas anteriormente se revisan al menos una vez al año para determinar si siguen siendo pertinentes y precisas, incluido el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables. La última revisión se llevó a cabo a finales de 2022 y se introdujeron cambios en las políticas enumeradas anteriormente cuando resultó necesario.

Además, el Grupo Red Hat evalúa y revisa los resultados, mide el progreso e informa sobre el rendimiento en el Informe RSC, que se publica anualmente, así como en otros canales según corresponda.

3.1 Empleo

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


En términos de distribución de los empleados de Red Hat España por género, la mayoría de los empleados son hombres, ya que representan el 82% de la plantilla:

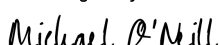
2021 – Empleados por género			
Categorías de trabajo consideradas	Mujeres	Hombres	Total
Comité Directivo	0	1	1
Administración	1	1	2
Mandos intermedios	8	23	31
Personal técnico	41	351	392
Personal no técnico	34	35	69
Total	84	411	495


2022 – Empleados por género			
Categorías de trabajo consideradas	Mujeres	Hombres	Total
Comité Directivo	0	0	0
Administración	1	0	1
Mandos intermedios	12	30	42
Personal técnico	54	400	454
Personal no técnico	39	50	89
Total	106	480	586

2021 – Empleados por edad				
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

2022 – Empleados por edad				
Categorías de trabajo consideradas	<30	30-50	>50	Total
Comité Directivo	0	0	0	0
Administración	0	0	1	1
Mandos intermedios	0	31	11	42
Personal técnico	60	373	21	454
Personal no técnico	2	64	23	89
Total	62	468	56	586

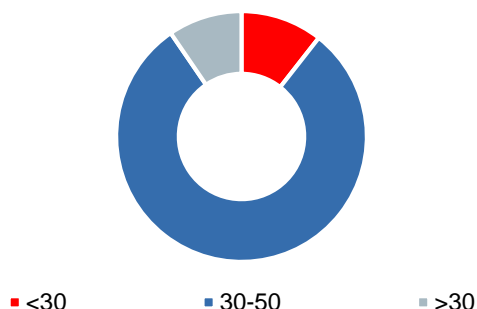
DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

Como se muestra en el siguiente gráfico, la mayoría de los empleados de Red Hat España tienen entre 30 y 50 años:

Empleados según la edad



La tasa de nuevos empleados contratados durante 2022 es del 20%²⁹ y el número total de nuevos empleados contratados es de 118, como se muestra en la siguiente tabla. La mayoría de las nuevas contrataciones han sido 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		

2022 - Número total de nuevos empleados ³⁰					
Mujeres			Hombres		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
5	18	1	15	71	8
24			94		

²⁹ Esta tasa se ha calculado dividiendo el número total de nuevas contrataciones por el número total de empleados.

³⁰ Al hacer referencia a las nuevas contrataciones y a los recuentos de final de año del empleo total, debe tenerse en cuenta que la suma de los recuentos de final de año de 2021 más las nuevas contrataciones de 2022 puede no coincidir con el número total de empleados de 2022 debido a bajas voluntarias, traslados de entrada y traslados de salida.

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

En términos de distribución del contrato de trabajo y tipo, la mayoría de los tienen un contrato indefinido a jornada completa, solo un empleado 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

	2022					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Permanente	13	73	19	49	394	37
Temporal	0	1	0	0	0	0
Total	13	74	19	49	394	37

	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

	2022					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Jornada completa	13	74	19	49	394	37
Tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Total	13	74	19	49	394	37

2021				
Categorías de trabajo consideradas	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

2022				
Categorías de trabajo consideradas	Permanente	Temporal	Jornada completa	Tiempo parcial
Comité Directivo	0	0	0	0
Administración	1	0	1	0
Mandos intermedios	42	0	42	0
Personal Técnico	454	0	454	0
Personal no técnico	88	1	89	0
Total	585	1	586	0

3.1.3 Promedio³¹ anual de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por sexo, edad y categoría profesional

Promedio de 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

³¹ El dato medio anual se ha calculado en base al total real de contratos de los empleados al cierre del trimestre de cada año.

	2022		
	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	98,5	468,25	566,75
Temporal	0,75	0,75	1,5
Total	99,25	469	568,25
Jornada completa	99,25	469	568,25
Tiempo parcial	0	0	0
Total	99,25	469	568,25

Promedio de 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

	2022			
	<30	30-50	>50	Total
Permanente	65,75	452,75	48,25	566,75
Temporal	0	1,5	0	1,5
Total	65,75	454,25	48,25	568,25
Jornada completa	66,75	454,25	48,25	568,25
Tiempo parcial	0	0	0	0
Total	65,75	454,25	48,25	568,25

Promedio de contratos por categoría profesional:

	2021				
	Comité Directivo	Administración	Mandos intermedios	Personal técnico	Personal 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

	2022				
	Comité Directivo	Administración	Mandos intermedios	Personal técnico	Personal no técnico
Permanente	0,75	1,25	40,25	441,5	83
Temporal	0	0	0	0	1,5
Total	0,75	1,25	40,25	441,5	84,5
Jornada completa	0,75	1,25	40,25	441,5	84,5
Tiempo parcial	0	0	0	0	0
Total	0,75	1,25	40,25	441,5	84,5

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En términos de despidos, solo 1 despido se produjo durante 2022, en particular en la categoría profesional del personal de Administración:

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

Número total y tasa de rotación de empleados durante el periodo de referencia, por grupo de edad, sexo y región		2022					
		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	1	0	0	0	0	0	1
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0
Personal técnico	0	0	0	0	0	0	0
Personal no técnico	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	0	0	0	0	0	1

3.1.5 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional³²

Categorías de trabajo consideradas	2021 - Retribución 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	13.492	167.201

* Red Hat España no publica las remuneraciones de determinadas categorías profesionales en las que sólo trabaja una mujer / hombre con el fin de respetar la confidencialidad retributiva de nuestros empleados.

³² Todos los datos salariales facilitados se basan en los datos reales de las nóminas y se calculan como salario medio para cada categoría profesional.

Categorías de trabajo consideradas	2022 - Retribución Media (€)					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Comité Directivo	0	0	0	0	0	0
Administración	0	0	*	0	0	0
Mandos intermedios	0	77.085	191.594	0	131.484	138.996
Personal técnico	40.790	71.864	98.740	47.969	81.226	84.247
Personal no técnico	36.835	96.333	105.459	0	116.876	165.111

* Red Hat España no publica las remuneraciones de determinadas categorías profesionales en las que sólo trabaja una mujer / hombre con el fin de respetar la confidencialidad retributiva de nuestros empleados..

Categorías de trabajo consideradas	2021		
	Salario 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 España no publica las remuneraciones de determinadas categorías profesionales en las que sólo trabaja una mujer / hombre con el fin de respetar la confidencialidad retributiva de nuestros empleados.

Categorías de trabajo consideradas	2022		
	Salario base (€)	Remuneración (€)	
		Mujeres	Hombres
Comité Directivo	0	0	0
Administración	182.905	*	0
Mandos intermedios	82.069	143.882	132.987
Personal técnico	59.510	67.027	77.263
Personal no técnico	67.432	95.154	131.347

* Red Hat España no publica las remuneraciones de determinadas categorías profesionales en las que sólo trabaja una mujer / hombre con el fin de respetar la confidencialidad retributiva de nuestros empleados.

3.1.6 Brecha salarial³³, la remuneración de puestos iguales o medios en la Sociedad

Brecha salarial	
2021	-3,02%
2022	-4,90%

Red Hat España sigue dedicada a los programas que permiten a la Sociedad cerrar la brecha salarial, 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 la remuneración variable, 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 subrepresentados	N/A	N/A	N/A

2021 - Personas en el órgano de gobierno (Consejo de Administración)		
Mujer	Hombres	Total
1	2	3
<30	30-50	>50
0	2	1

2022 - Personas en el órgano de gobierno (Consejo de Administración)		
Mujer	Hombres	Total
1	2	3
<30	30-50	>50
0	2	1

El Consejo de Administración de Red Hat España está compuesto por 2 hombres y una mujer. Por tanto, la proporción de mujeres en el Consejo de Administración alcanza el 33%. Cada uno de los Consejeros es también empleado de otras empresas del Grupo Red Hat, pero no son remunerados por Red Hat España por sus servicios como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

³³ 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.

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

Red Hat España 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, en relación con la salud de los empleados de Red Hat España, la Sociedad ofrece:



Seguro de enfermedad: 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, el Grupo Red Hat trabaja con varios proveedores para ampliar los servicios de tele consulta 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 al proporcionar información confidencial, asesoramiento, información y referencias personalizadas.
- ii. **Mindful Matters:** Optum se asocia con eM Life para ayudar a los asociados del Grupo Red Hat a añadir más atención plena a sus vidas. eM Life está disponible *online* y a través de la aplicación eM Life. Proporciona acceso a:
 - Profesores expertos.
 - Sesiones diarias en vivo.
 - Contenido a la carta, 24 horas al día, 7 días a la semana.
 - Conserje virtual de *mindfulness*.
 - Temporizador de meditación.

Los asociados también pueden encontrar a sus maestros favoritos, crear sus propias listas de reproducción y realizar un seguimiento de su progreso en el panel de control.

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

Además, Red Hat España proporciona a sus empleados los siguientes beneficios:



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



Vales de comida: Disponible a empleados regulares y a plazo fijo que trabajan más de 4 horas por 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: Disponible para empleados fijos y de duración determinada con un contrato de al menos 12 meses. El empleado debe aportar al menos el 1% de su salario pensionable y Red Hat España igualará las aportaciones al 100% hasta un máximo del 3% del salario pensionable del empleado. Los empleados también pueden realizar aportaciones voluntarias superiores al 3% de su salario pensionable, pero Red Hat España no igualará estas aportaciones voluntarias.



Reembolso de matrícula (global): Disponible para empleados permanentes. Este beneficio apoya los planes de desarrollo de los empleados y es solo aplicable a cursos/programas externos.

3.1.9 Implementación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

El Grupo Red Hat está trabajando actualmente en una Política Global de Derecho a la Desconexión Digital, pero la Sociedad todavía no cuenta con una política específica que cubra esta materia. A pesar de ello, Red Hat España gestiona la jornada laboral de trabajo de acuerdo con el convenio colectivo aplicables en particular: el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría 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.

3.1.10 Empleados con discapacidad

El Grupo 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 Red Hat cuenta con una Política Global de Acomodación del Personal con Discapacidad que aplica a Red Hat España. La política mencionada fomenta la intención de contratar, emplear o promover al candidato mejor cualificado para un trabajo, ya sea discapacitado o no.

Cuando un solicitante o empleado con discapacidad lo solicite, Red Hat España 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 cualificaciones del solicitante o empleado discapacitado con la adaptación solicitada, no es el candidato mejor cualificado, 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 adaptaciones 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.

DocuSigned by:

Ryan Barhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Mill

D431E046D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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

La siguiente tabla muestra el número de empleados con discapacidad igual o superior al 33%³⁴:

2022	
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 España gestiona las horas de trabajo de acuerdo con el convenio colectivo aplicable. En este sentido, la jornada laboral para los empleados de Red Hat España es 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 España promueve una vida equilibrada con otro beneficio adicional que es el tiempo fuera de los programas de trabajo por encima de los requisitos legales.

Este programa ofrece los siguientes beneficios al empleado:

Programa de tiempo libre

- (i) Vacaciones: un permiso anual de 23 días laborables al año.
- (ii) Permiso por enfermedad: el empleado puede optar a un permiso de hasta 12 meses. Este tiempo puede ampliarse a 18 meses, pagados por la Seguridad Social.

³⁴ 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.

- (iii) Permiso de lactancia: todas las empleadas que sean cuidadoras principales o secundarias de un niño menor de 9 meses pueden disfrutar de 1 hora de tiempo libre durante la jornada laboral o de dos incrementos de 30 minutos al principio y al final de la misma. Puede compactarse en días completos (15 días en total).
- (iv) Permiso por duelo: un permiso por duelo de hasta dos semanas naturales pagadas en caso de fallecimiento de un familiar.
- (v) Permiso por voluntariado: 2 días laborables por año natural.

Opciones del programa de permisos

- (i) Permiso de maternidad: la empleada cuenta con 16 semanas ininterrumpidas de permiso con al menos 6 semanas tomadas después del parto.
- (ii) Permiso de paternidad: el empleado cuenta con 6 semanas ininterrumpidas de permiso.
- (iii) Permiso parental: hasta 3 años después del parto.
- (iv) Permiso por adopción: Para las madres, se prevén 2 semanas adicionales de permiso retribuido en caso de adopción y, para los padres, se aplicaría el mismo derecho de permiso secundario de carrera profesional.
- (v) Baja por enfermedad: el trabajador puede disfrutar de hasta 12 meses de baja. Este tiempo puede ampliarse a 18 meses, pagados por la Seguridad Social.
- (vi) Permisos no retribuidos: depende, caso por caso.

Los planes de tiempo libre y tipos de permiso adicionales/exclusivos de Red Hat España incluyen:

- Plan de tiempo libre por permisos varios:
 - Hospitalización de un familiar.
 - Matrimonio.
 - Mudanza.
 - Permiso por búsqueda de empleo (legal y comúnmente denominado "Tiempo libre durante el periodo de preaviso").
- Permisos varios:
 - Permiso por adopción.
 - Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
 - Excedencia voluntaria.

Red Hat España también cuenta con una serie de medidas de apoyo para los empleados. Estas medidas incluyen acuerdos de trabajo flexible desde casa, días de vacaciones de "recarga" pagados trimestralmente para todos los empleados, estipendios y reembolsos para compras de oficina en casa, y varios seminarios web y recursos en línea relacionados con la salud mental y el bienestar.

Además, los empleados de Red Hat España disponen de opciones de trabajo remoto e híbrido siguiendo la idea de que la empresa siempre ha apoyado tanto el trabajo remoto como el híbrido y seguirá haciéndolo como parte de su futuro del trabajo. El marco, las normas y las consideraciones del Grupo Red Hat en materia de flexibilidad, trabajo híbrido y remoto se recogen en la Política de Trabajo Flexible y Remoto del Grupo Red Hat.

3.3 Salud y seguridad

3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo

Red Hat España 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 España 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 España o participan en eventos patrocinados por Red Hat España.

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

- (i) Cumplimiento de los requisitos legales aplicables relacionados con la seguridad, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- (ii) Comunicación y capacitación del personal destinadas a promover la seguridad, la salud y la protección en el lugar de trabajo;
- (iii) Identificación y evaluación de los riesgos de seguridad, salud y seguridad en el lugar 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 por empleados del Grupo Red Hat y tiene la responsabilidad general del 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 que identifique un problema de seguridad en el lugar de trabajo puede comunicarse con los equipos de seguridad y protección en el lugar de trabajo en la siguiente dirección de correo electrónico. safety@redhat.com.

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

La siguiente tabla describe los datos de accidentes y enfermedades en relación con los asalariados, cuyas cifras son cero en 2022:

	2021		
	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes laborales con baja laboral	0	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0	0
Tasa de frecuencia ³⁵	0%	0%	0%
Tasa de gravedad ³⁶	0%	0%	0%

	2022		
	Mujeres	Hombres	Total
Número de accidentes laborales con baja laboral	0	0	0
Número de enfermedades profesionales	0	0	0
Tasa de frecuencia ³⁵	0%	0%	0%
Tasa de gravedad ³⁶	0%	0%	0%

3.3.2 Número de horas de absentismo

La siguiente tabla describe los datos de absentismo del empleado, cuyas cifras son de 7.076 horas en 2022.

Absentismo del personal (Horas/año)	
2021	6.400
2022	7.076

3.4 Relaciones sociales

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

Tal y como se indica en el convenio colectivo aplicable y de conformidad con la legislación española, Red Hat España reconoce el derecho de los empleados a reunirse en asamblea y a organizarse libremente.

Red Hat España no cuenta con ningún comité de empleados o 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.

³⁵ Índice de frecuencia (Número de accidentes/Número de horas trabajadas) *1.000.000.

³⁶ Índice de gravedad (Número de días perdidos/Número de horas trabajadas) *1.000.

3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos

El 100% de los empleados de Red Hat España están cubiertos por el convenio colectivo aplicable, que es el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría 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.

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 España cumple con el convenio colectivo mencionado 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 describen en el acuerdo de negociación colectiva mencionado para los empleados y la Sociedad. Los requisitos adicionales para la prevención de riesgos laborales para los empleados se recogen en su convenio colectivo, que se adapta a la legislación española correspondiente.

3.5 Formación

El Grupo 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.

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

Todos los empleados en activo de Red Hat España deben completar cada año la formación anual sobre cumplimiento y ética del Grupo Red Hat, que se diseña anualmente e incluye formación sobre una serie de temas como el Código del Grupo Red Hat y su Política Global de Prohibición de la Discriminación, el Acoso, la Intimidación, el Favoritismo y las Represalias. El Grupo Red Hat no mantiene una política de formación separada al margen de su Código. El Código requiere que los empleados lo reciban y certifiquen anualmente; un proceso que tiene lugar como parte de la formación anual sobre cumplimiento y ética del Grupo Red Hat, que es impartida a todos los empleados del Grupo Red Hat por el Departamento Jurídico del Grupo Red Hat. Como se explica más adelante, el Grupo Red Hat impartió la formación anual sobre cumplimiento y ética en 2022..

Además de la administración de la formación anual sobre cumplimiento y ética por parte del Departamento Jurídico del Grupo Red Hat, los grupos de interés de otras funciones del Grupo Red Hat gestionan otras formaciones a lo largo del año. Desde 2022, el área de Aprendizaje, Carreras y Equipos gestiona de forma centralizada las herramientas de desarrollo profesional y los programas de formación voluntaria del Grupo, entre los que se incluyen:

1. **Universidad Red Hat:** Como plataforma de aprendizaje global del Grupo Red Hat 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.

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.

3.5.2 Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional

Cada año, los empleados del Grupo Red Hat de todo el mundo deben completar la formación sobre diversos temas de ética y cumplimiento.

La siguiente tabla muestra la estimación total horas de formación por empleado de Red Hat España para el ciclo de formación anual de Cumplimiento y Ética 2022³⁷:

Número total de horas ³⁸ de formación por año por clasificación profesional para 2021			
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total
Consejo de Administración ³⁹	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
Personal no técnico	63,58	65,45	129,03
Total	158,95	772,31	931,26

³⁷ 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.

³⁸ El total de horas de formación por empleado se calculó como una estimación. La formación se asignó a los empleados en función de la categoría laboral y la clasificación profesional. Se calculó la duración de la formación total para cada categoría laboral y clasificación profesional, que luego se multiplicó por el número de empleados de Red Hat España en cada categoría laboral y clasificación profesional.

³⁹ 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.


Número total de horas ⁴⁰ de formación por año por clasificación profesional para 2022			
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total
Consejo de Administración ⁴¹	1,90	3,60	5,50
Comité Directivo	0	0	0
Administración	1,85	0	1,85
Mandos intermedios	20,65	48,93	69,58
Personal técnico	79,58	574,33	653,91
Personal no técnico	63,05	83,33	146,38
Total	167,03	710,19	877,22

3.6 Igualdad


La cultura del Grupo 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 del Grupo 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.


En 2022 la estrategia de diversidad, equidad e inclusión (DEI) del Grupo Red Hat 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

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 Red Hat, ya que los

⁴⁰ El total de horas de formación por empleado se calculó como una estimación. La formación se asignó a los empleados en función de la categoría laboral y la clasificación profesional. Se calculó la duración de la formación total para cada categoría laboral y clasificación profesional, que luego se multiplicó por el número de empleados de Red Hat España en cada categoría laboral y clasificación profesional.

⁴¹ 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.

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 Red Hat 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 España no tolera la discriminación ilegal, el acoso, la intimidación, el favoritismo o las represalias de ningún tipo.

DocuSigned by:
Ryan Barabant
4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy Ross
4E62F030937648C...

4. DERECHOS HUMANOS

El respeto de los derechos humanos es una parte integral de los compromisos de responsabilidad social corporativa del Grupo Red Hat, el cual se opone 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 forzoso y al trabajo infantil, entre otros esfuerzos para proteger los derechos humanos en el mercado en el que opera Red Hat España. En cuanto a los mercados internacionales en los que opera el Grupo, las leyes que prohíben el trabajo forzoso, 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.

El Grupo 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 nuestras 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 Red Hat, siendo asimismo aplicables a la Sociedad.

Como se describe en su Declaración de Transparencia de la Ley de Esclavitud Moderna⁴², el Grupo Red Hat considera que su riesgo de esclavitud moderna, incluido el trabajo infantil y el trabajo forzoso, en sus operaciones internas es relativamente bajo, dadas las prácticas de contratación y las protecciones contractuales, políticas y legales proporcionadas a sus empleados. En este sentido, el Grupo Red Hat se esfuerza por contratar únicamente a empleados que estén autorizados a trabajar de acuerdo con la legislación laboral aplicable en los países en los que se encuentran, incluida España. Dado que la mayoría de los empleados del Grupo Red Hat son profesionales cualificados, considera que el riesgo de prácticas de esclavitud moderna y la vulnerabilidad de su plantilla son relativamente bajos.

A pesar de este riesgo menor, el Grupo Red Hat se encuentra comprometido con el respeto de los derechos humanos en su lugar de trabajo y cuenta con 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 España.

Como empresa de servicios que no fabrica ningún bien tangible, la cadena de suministro del Grupo Red Hat es limitada y consiste en bienes y servicios adquiridos para llevar a cabo su negocio y permitir a sus 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 forzoso, en nuestra cadena de suministro es relativamente bajo.

A pesar de ello, el Grupo Red Hat reconoce que existe un riesgo inherente de esclavitud moderna en algunas de sus 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).

El Grupo Red adopta una serie de medidas (de las que se ofrece una visión general a continuación) que le permiten evaluar y abordar los riesgos relacionados con los derechos humanos, incluido el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro.

Grupo de Trabajo sobre Esclavitud Moderna del Grupo Red Hat

⁴² La Declaración de Transparencia de la Ley de Esclavitud Moderna de 2021 del Grupo Red Hat se publicó en su sitio web en 2022. La Declaración de Transparencia de la Ley de Esclavitud Moderna de 2022 probablemente se completará en el segundo trimestre de 2023.

El Grupo Red Hat ha establecido y puesto en marcha un Grupo de Trabajo sobre Esclavitud Moderna que se reúne periódicamente para identificar, considerar y debatir otras formas de mejorar las políticas y procesos del Grupo Red Hat con el fin de combatir los riesgos de la esclavitud moderna. El Grupo de Trabajo sobre Esclavitud Moderna del Grupo Red Hat se basa en la experiencia global en todo el grupo e incluye una serie de partes interesadas de una variedad de funciones.

Políticas y estándares globales del Grupo Red Hat aplicables a Red Hat España:

- **Código de Conducta y Ética Empresarial:** El Código es la piedra angular del programa de cumplimiento del Grupo Red Hat y proporciona a todos los empleados una comprensión clara de los altos estándares de conducta ética mediante los cuales el Grupo Red Hat lleva a cabo su negocio globalmente, incluyendo España.

El Grupo Red Hat exige que todos los empleados cumplan con su Código, otras Políticas del Grupo Red Hat y todas las leyes, normas y reglamentos aplicables.

El Código 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 Código incluye una sección que describe el compromiso y expectativas del Grupo Red Hat 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 el Grupo Red Hat e informen inmediatamente de cualquier preocupación.

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

- **Código de conducta para proveedores:** Para garantizar la integridad de las relaciones con los proveedores en todo el mundo, como parte del proceso de adquisición estándar del Grupo Red Hat, se exige a los proveedores que actúen de acuerdo con el Código de Conducta de proveedores del Grupo Red Hat.

El Código de Conducta de Proveedores se aplica a terceros que suministran bienes o servicios al Grupo 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 los proveedores del Grupo Red Hat 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 Red Hat.
- **Formación de empleados:** Como se menciona en la sección 3.5 anterior, cada año el Grupo Red Hat imparte su Formación Anual sobre Cumplimiento y Ética, que, como se indica a continuación, incluye formación en materia de derechos humanos.

	2021	2022
Formación⁴³ sobre políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos	247 horas	322 horas
Porcentaje de empleados formados en políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos	100%	100%

- **Código de conducta para socios comerciales ("Código de Socios"):** El Grupo Red Hat confía en sus socios para que le ayuden a mantener la confianza de sus clientes y de la comunidad en general y, por tanto, el Grupo Red Hat solo trabaja con entidades que considera honestas y éticas, y que se comprometen a hacer negocios de este sentido. El Código de Socios se aplica a los socios del Grupo 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 de Socios, la Sociedad puede suspender o terminar inmediatamente su relación con él. Además, el Código de Socios está disponible públicamente en la página web del Grupo.

Acciones globales de Due Diligence

El Grupo 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:

- Certificaciones de proveedores:** Como parte del proceso de adquisición estándar del Grupo Red Hat, los proveedores deben aceptar cumplir con el Código de Conducta de Proveedores, o hacer un compromiso equivalente, al comienzo de la relación.
- 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 diversos esfuerzos de diligencia debida incluyen la investigación de socios comerciales, monitoreo continuo, validación de proveedores y auditorías de proveedores.
- Certificación de empleados:** Los empleados en activo del Grupo Red Hat deben realizar una formación anual sobre cumplimiento y ética en la que deben revisar y volver a certificar su compromiso con el Código.
- Mecanismos de denuncia y protección contra represalias:** Con el fin de fomentar una cultura del reporte, el Grupo Red Hat mantiene una serie de políticas y 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.

⁴³ El total de horas de formación en materia de derechos humanos por empleado se calculó de forma estimativa. La formación se asignó a los empleados en función de su categoría laboral y clasificación profesional. Se calculó la duración de la formación total en materia de derechos humanos para cada categoría laboral y clasificación profesional, que luego se multiplicó por el número de empleados de Red Hat España.

Estos canales de denuncia incluyen, entre otros, una línea global 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 de Socios.

El Grupo Red Hat supervisa la eficacia de sus políticas, procedimientos y procesos para hacer frente a los riesgos de la esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro. En la actualidad, el Grupo Red Hat utiliza su línea directa global de cumplimiento y ética y otros canales de información como parte de sus esfuerzos de supervisión. Durante el periodo del informe, no se recibió ninguna denuncia de incidentes de esclavitud moderna, ya fueran reales o presuntas, en relación con Red Hat España.

En general, el Grupo Red Hat está adoptando un enfoque proactivo e iterativo para erradicar el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadenas de suministro. El enfoque iterativo del Grupo Red Hat le permite revisar y mejorar continuamente sus esfuerzos en materia de derechos humanos, así como las mejores prácticas en las diferentes regiones, para tratar de prevenir la esclavitud moderna y la trata de personas tanto en sus operaciones como en su cadena de suministro.

4.1 Denuncias relacionadas con los derechos humanos

Red Hat España no ha recibido ninguna denuncia por violación de los derechos humanos durante el periodo objeto del informe, por lo que no fue necesario adoptar ninguna medida correctiva.

Quejas recibidas Relacionado con los derechos humanos	
2021	0
2022	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 para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo Red Hat prohíbe el soborno y las comisiones ilegales de cualquier tipo. El Grupo Red Hat utiliza diversos recursos internos y externos con el fin de reforzar su enfoque para mitigar el riesgo de soborno y corrupción. Además de los recursos del Departamento Jurídico, el Grupo Red Hat emplea recursos en sus funciones comerciales para supervisar el cumplimiento de los controles empresariales asociados a estos riesgos.

El Grupo Red Hat también debe cumplir las leyes aplicables que prohíben el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; en este sentido, el Grupo Red Hat ha implementado políticas y procesos para prevenir y detectar actividades sospechosas o inapropiadas. Como se indica en el Código del Grupo Red Hat, los empleados responsables de realizar o recibir pagos en nombre del Grupo 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 del Grupo Red Hat anima a los empleados a informar de cualquier transacción o pago sospechoso y, además, 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 u otro beneficio indebido. En este sentido, el Grupo Red Hat cuenta con procesos de aprobación antes de ofrecer determinadas atenciones o regalos, que se describen en la Política de Entretenimiento y Ocio en Negocios del Grupo Red Hat.

Del mismo modo, el Grupo Red Hat espera que todas las personas con las que interactúa, incluidos proveedores, socios comerciales, revendedores, agentes, contratistas y consultores, no acepten ni ofrezcan sobornos o comisiones ilegales. Para evitarlo, el Grupo Red Hat mantiene el Código de conducta para proveedores, en virtud del cual los proveedores deben llevar a cabo sus actividades comerciales en total conformidad con el mismo y con todas las leyes y reglamentos aplicables mientras realicen negocios con y/o en nombre del Grupo Red Hat. Además, en virtud del Código de conducta para proveedores, los proveedores no deben entablar 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 del Grupo Red Hat y los 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 de propiedad gubernamental. Tales interacciones presentan riesgos potenciales porque estos puntos de contacto podrían dar lugar a 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 para que sean conscientes de las situaciones que podrían ser señales de alerta de soborno y corrupción, incluyendo pero no limitándose a los acuerdos comerciales que implican descuentos anormalmente altos, la existencia de partes que carecen de un propósito legítimo para participar en un acuerdo, una solicitud de contribución benéfica de una entidad afiliada a un cliente final actual o potencial, lujosos servicios comerciales ofrecidos o solicitados en el contexto de una oportunidad de negocio pendiente, o la falta de habilidades o recursos de una parte para desempeñar su papel en una transacción. A este respecto, el Grupo Red Hat imparte formación interna a sus 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 en Cumplimiento y Ética del Grupo Red Hat (sección 3.5), que se diseña anualmente para abordar temas de actualidad para nuestro negocio y para refrescar a los empleados sobre sus obligaciones.

Además, con el fin de alentar y fomentar una cultura de denuncia, el Grupo Red Hat cuenta con una serie de canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios

comerciales y al público en general denunciar posibles infracciones de nuestras normas, incluidas las prácticas empresariales ilegales o poco éticas. Como se ha mencionado (sección 4), los canales de denuncia incluyen, entre otros, una Línea Directa global de Cumplimiento y Ética, mantenida por un proveedor externo independiente, que está disponible 24 horas al día, siete días a la semana y permite la denuncia de forma confidencial o anónima.

5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las contribuciones benéficas se rigen por el Código del Grupo Red Hat, gestionado por el Departamento Jurídico del Grupo Red Hat. El Grupo Red Hat mantiene el programa “Red Hat Cares” a través del cual los empleados pueden nominar a organizaciones sin ánimo de lucro cualificadas para su apoyo a través de la solicitud de la contribución benéfica. En 2022, a través del mencionado programa, el Grupo Red Hat realizó contribuciones corporativas a organizaciones sin ánimo de lucro cualificadas en las comunidades en las que opera. Las organizaciones financiadas variaron según la ubicación geográfica, pero fueron de alcance modesto para que el Grupo Red Hat pueda apoyar a una mayor variedad de organizaciones. Red Hat España durante 2022 realizó las siguientes aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro:

- 2.500 euros a **Operación Encina**: Esta fundación tiene un proyecto principal que es reforestar con encinas los montes de Andalucía (España), ya que han sido muy maltratados por la industria del carbón.
- 2.000 euros a la **Fundación Vipeika**: Esta fundación está centrada en los niños de 2 a 7 años y se ocupa especialmente de defender el derecho a la educación de todas las personas por igual, promoviendo acciones en educación y formación, nutrición básica, salud, igualdad de género y acciones en países en vías de desarrollo.
- 5.000 euros a **Migracode**: Esta organización actúa como puente entre la demanda de personas cualificadas en el sector tecnológico y las personas con antecedentes migratorios deseosas de trabajar en la industria tecnológica. Fundada en 2019, Migracode está cooperando con otras escuelas de código en Europa para construir una gran comunidad de empresas y estudiantes para fomentar tanto la integración laboral como la inclusión social.

DocuSigned by:
Ryan Barahart
4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy Ross
4E62F030937648C...

6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

6.1 Compromiso con el desarrollo sostenible

La cultura del Grupo Red Hat se asienta sobre una sólida base de ética, transparencia y responsabilidad para garantizar que hacemos negocios de la forma correcta.

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

El Grupo Red Hat 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 Red Hat 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 STEM⁴⁴ en las escuelas primarias/secundarias, la educación superior, el medio ambiente y la sostenibilidad, y la salud.

En este momento, Red Hat España 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 desarrollada por Red Hat España, actualmente no mantiene relaciones institucionales independientes, ni relaciones con actores de la comunidad local.

Como se mencionó anteriormente, los empleados que deseen que la Sociedad patrocine proyectos comunitarios pueden nominar a organizaciones sin ánimo de lucro para recibir apoyo a través de la aplicación de contribuciones benéficas proporcionada por el Programa Red Hat Cares del Grupo Red Hat. Sin embargo, el Consejo de Administración de Red Hat España no ha aprobado, hasta la fecha, el establecimiento de un programa formal de RSC/ESG⁴⁵ o de compromiso formal con la comunidad para la Sociedad.

Porcentaje de operaciones con compromiso local implementado, evaluaciones de impacto y/o programas de desarrollo	
2021	0%
2022	0%

6.1.3 Las acciones de asociación o patrocinio

La Sociedad no contribuye a ninguna asociación o patrocinio hasta la fecha.

⁴⁴ STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

⁴⁵ RSC: Responsabilidad Social Corporativa / ASG: Ambiental, Social y Gobernanza.

6.2 Subcontratación y proveedores

En 2022, Red Hat España adquirió aproximadamente 6,4 millones de euros en bienes y servicios de empresas externas ubicadas en España, con aproximadamente 0,1 millones de euros adicionales en bienes y servicios adquiridos a empresas de fuera de España, que suman un total de 6,5 millones de euros en bienes y servicios adquiridos a nivel mundial.

El Grupo Red Hat valora la integridad, el respeto y la conducta ética, así como el compromiso y la valentía 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 Red Hat, se exige a los proveedores de Red Hat España que actúen de acuerdo con el Código de Conducta para Proveedores del Grupo Red Hat 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 Conducta para 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. El incumplimiento por parte de un proveedor de los requisitos del Código de Conducta para Proveedores puede dar lugar a la suspensión o rescisión de la relación con el proveedor.

Red Hat no mantiene una política de compras que aborde cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales. Más bien, como se explica más adelante, como parte del proceso de validación de proveedores del Grupo Red Hat, se solicita a determinados proveedores del Grupo Red Hat que revisen y acepten las "Responsabilidades sociales y medioambientales de los proveedores" del Grupo Red Hat.

6.2.1 Auditorías de proveedores y Due Diligence

Como ya se ha indicado anteriormente en el presente informe, el Grupo Red Hat lleva a cabo diversas formas de *due diligence* con respecto a sus proveedores. También se llevan a cabo otros ejercicios de *due diligence* a selectivos y basados en el riesgo para determinados proveedores del Grupo Red Hat. Además, como parte del proceso de validación de proveedores del Grupo Red Hat, se pide a determinados proveedores que revisen y acepten las "Responsabilidades sociales y medioambientales de los proveedores" del Grupo Red Hat, que están a disposición del público. Se espera que estos proveedores establezcan y mantengan un sistema de gestión que aborde sus responsabilidades sociales y medioambientales, incluidos objetivos medioambientales voluntarios, el establecimiento de programas para mejorar el rendimiento medioambiental y la divulgación de los resultados de dichos programas y objetivos. Estas medidas permiten al Grupo Red Hat tomar decisiones más informadas sobre con quién hace negocios y en qué calidad.

Los procesos de proveedores del Grupo Red Hat están sujetos a auditorías por parte del equipo de Auditoría Interna del Grupo Red Hat. Además, la empresa matriz del Grupo Red Hat, IBM, utiliza varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores del Grupo Red Hat para someterlos auditorías. En 2022, ninguno de los proveedores auditados del Grupo Red Hat tuvo ningún gasto con Red Hat España, tal y como se describe en la tabla a continuación:

Número de auditorías de proveedores	
2021	1
2022	0

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

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

El Grupo Red Hat ha comenzado a analizar su cadena de suministro para identificar dichos impactos y posibles acciones en consecuencia. Red Hat España no ha identificado ningún impacto medioambiental negativo específico en su cadena de suministro durante el período del informe, por lo que no se han identificado acciones a tomar.

6.3 Consumidores

Dado el modelo de ventas *business-to-business* del Grupo Red Hat, éste se centra en la comercialización y venta de servicios a otras empresas, compañías y autoridades públicas, 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, la Sociedad trabaja todos los días para proteger los datos de los clientes. Siguiendo esta línea, el Grupo Red Hat cuenta con un equipo colaborativo y multifuncional que es responsable de todas las políticas y procesos de seguridad de datos y productos, de la implementación de estas políticas y directrices, y de la educación y el compromiso con los clientes.


6.3.2 Sistemas de reclamaciones, reclamaciones recibidas y su resolución


Como se mencionó en las secciones anteriores, el Grupo Red Hat cuenta con una serie de canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios comerciales y al público en general informar de 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 particular puede dirigirse a esta dirección de correo electrónico privacy@redhat.com. En 2022, el Grupo Red Hat no tuvo conocimiento de ninguna queja formal sobre privacidad por parte de particulares en España.

Número de reclamaciones recibidas	
2021	0
2022	0

DocuSigned by:

4610BACDFDA44B5...

DocuSigned by:

D431E0446D5A444...


DocuSigned by:

4E62F030937648C...


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

2022		
Beneficios antes de impuestos*	Impuestos sobre los beneficios pagados	Subvenciones públicas recibidas
4.708.154,89 €	1.290.572,22€	0

* El beneficio antes de impuestos será provisional hasta que la auditoría de los estados financieros esté completamente completa.

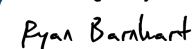
DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...


DocuSigned by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

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	2-1 Detalles organizacionales 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Organización (principales líneas de negocio de Red Hat España)	1.1 Actividad empresarial	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Entorno empresarial	1.2 Organización y estructura 1.3 Entorno empresarial	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los temas materiales
Breve descripción de las futuras líneas estratégicas a seguir por la Sociedad y principales objetivos de negocio	1.4 Objetivos y estrategias	3-3 Gestión de los temas materiales
Descripción de los factores y tendencias que pueden afectar a la evolución de la Compañía	1.5 Factores y tendencias	3-3 Gestión de los temas materiales
Normativa e información GRI	Información general	Índice de contenidos GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales 3-3 Gestión de los temas materiales

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

GLOBAL

Impacto de las actividades de la Sociedad en el medio ambiente, la salud y la seguridad	2. Medio ambiente	2-23 Compromisos y políticas
Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental	2. Medio ambiente	3-3 Gestión de los temas materiales
Principio de cautela y riesgos medioambientales	2. Medio ambiente	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; Cantidad de provisiones y garantías relativas a los riesgos medioambientales	2. Medio ambiente	3-3 Gestión de los temas materiales

CONTAMINACIÓN

Medidas asociadas a las emisiones de carbono	2.3 Consumo directo e indirecto de energía 2.4 Contaminación y cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales
----------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

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	3-3 Gestión de los temas materiales 303-5 Consumo de agua
----------------------------	------------------------------------	--------------------------------------------------------------

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

Michael O'Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross


4E62F030937648C...


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	3-3 Gestión de los temas materiales 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
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	3-3 Gestión de los temas materiales
Objetivos en la reducción de emisiones	2.4 Contaminación y cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales


ASUNTOS SOCIALES Y DE PERSONAL

EMPLEO

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	3.1 Empleo	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
Número total y distribución de los diferentes tipos de contratos de trabajo	3.1 Empleo	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de 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	2-7 Empleados 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

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	2-9 Estructura de gobernanza y composición 2-19 Políticas de remuneración 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	3-3 Gestión de los temas materiales
Políticas de desconexión laboral	3.1 Empleo	3-3 Gestión de los temas materiales
Empleados discapacitados	3.1 Empleo	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO		
Gestión de tareas	3.2 Organización del trabajo	2-30 Convenios de negociación colectiva 3-3 Gestión de los temas materiales
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	3-3 Gestión de los temas materiales

SALUD Y SEGURIDAD		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3.3 Salud y seguridad	3-3 Gestión de los temas materiales
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	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	3.4 Relaciones sociales	2-30 Convenios 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	3-3 Gestión de los temas materiales
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	3-3 Gestión de los temas materiales
IGUALDAD		

Medidas adoptadas para promover la igualdad, planes de igualdad y políticas de no discriminación y gestión de la diversidad	3.6 Igualdad	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------------------------------------------------------------

DERECHOS HUMANOS

Procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos y, en su caso, en su mitigación, gestión y reparación	4. Derechos humanos	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
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	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 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

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy Ross
4E62F030937648C...

CORRUPCIÓN Y SOBORNO


Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5. Lucha contra el lavado de dinero, la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	5. Lucha contra el lavado de dinero, la corrupción y el soborno	3-3 Gestión de los temas materiales
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	3-3 Gestión de los temas materiales
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	2-28 Afiliación a asociaciones


SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES


DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...


DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

Inclusión de los aspectos sociales, la igualdad de género y las cuestiones medioambientales en las políticas de contratación pública	6.2 Subcontratación y proveedores	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Consideración de los aspectos ambientales y sociales en las relaciones con proveedores y subcontratistas	6.2 Subcontratación y proveedores	3-3 Gestión de los temas materiales
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
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	6.3 Consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales
Sistema de denuncias, denuncias recibidas y resoluciones respectivas	6.3 Consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales
INFORMACIÓN FISCAL		
Beneficios por país antes de impuestos	6.4 Información fiscal	3-3 Gestión de los temas materiales 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno
Impuestos sobre los beneficios pagados	6.4 Información fiscal	
Subvenciones públicas recibidas	6.4 Información fiscal	

DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

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 1)	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:
Ryan Barahart
4610BACFDFA44B5...

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy Ross
4E62F030937648C...