



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

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

ÍNDICE

INFORMACIÓN GENERAL	1
1. MODELO DE NEGOCIO	2
1.1. Actividad empresarial	2
1.2. Organización y estructura	2
1.3. Entorno empresarial	3
1.4. Objetivos y estrategias	3
1.5. Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro	3
1.6. Análisis materialidad	4
2. MEDIO AMBIENTE	5
2.1. Consumo directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable	6
2.2. Contaminación y cambio climático	6
3. ASUNTOS SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL	8
3.1. Empleo	8
3.2. Salud y seguridad	18
3.3. Formación	19
3.4. Igualdad	20
4. DERECHOS HUMANOS	22
4.1. Denuncias relacionadas con Derechos Humanos	24
5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	25
5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales	25
5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	26
6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	27
6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	27
6.2. Subcontratación y proveedores	27
6.3. Consumidores	28
6.4. Información fiscal	28
ANEXO I: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI	29
ANEXO II: Omisiones	41

Signed by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

INFORMACIÓN GENERAL

Red Hat Spain, S.L.U. (en adelante, la "Sociedad" o "Red Hat España") ha elaborado la declaración de responsabilidad empresarial adjunta de conformidad con los requisitos establecidos en las disposiciones de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se transpone la Directiva sobre información no financiera (2013/34/UE), que 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.

Este informe de sostenibilidad abarca las operaciones de Red Hat España desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025. La declaración consolidada de responsabilidad social corporativa incluye la información y los datos de Red Hat España. El alcance de la declaración de responsabilidad social corporativa coincide con el del informe financiero.

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 los Estándares GRI y en el Anexo II: Omisiones.

Red Hat, LLC. (en adelante, la "Sociedad matriz") es la sociedad matriz indirecta de Red Hat España y tiene su sede en Estados Unidos. La empresa matriz y sus filiales conforman el Grupo Red Hat (el "Grupo Red Hat"), del cual Red Hat España forma parte. La sociedad matriz última del Grupo Red Hat es International Business Machines Corporation (IBM). En este documento, IBM, junto con sus filiales, se denomina "Grupo IBM".

Como filial de IBM, el Grupo Red Hat está sujeto al marco y las políticas de gobierno corporativo de IBM.

Muchos de los temas tratados en esta declaración se abordan en el sitio web de Responsabilidad de IBM, que incluye información aplicable al Grupo Red Hat y se actualiza anualmente. Las políticas y los procedimientos internos a los que se hace referencia en esta declaración se definen generalmente a nivel del Grupo Red Hat o del Grupo IBM y, por lo tanto, también se aplican a Red Hat España.

Para obtener información adicional sobre el Estado de Información No Financiera 2025 o su contenido, puede enviar un correo electrónico al siguiente buzón: RH_GL_EMEA@wwpdl.vnet.ibm.com.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. Actividad empresarial

Red Hat España proporciona ventas, servicios y soporte a los clientes del Grupo Red Hat en toda España. Red Hat España también realiza investigación y desarrollo ("I+D") en España.

Grupo Red Hat proporciona soluciones empresariales de código abierto para entornos híbridos y multinube, que incluyen Red Hat Enterprise Linux (RHEL), OpenShift, Ansible y Red Hat AI. Grupo Red Hat ofrece soluciones robustas que permiten a las empresas operar en diversas plataformas y entornos, desde el núcleo del centro de datos hasta el perímetro.

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 Socio Único es Red Hat Limited.

En 2019, IBM adquirió Red Hat, LLC. (anteriormente Red Hat, Inc.) y se convirtió en la empresa matriz última de la Compañía.

Red Hat España cuenta con una oficina en Madrid, en Barcelona y en Valencia.

2024	
Número total de empleados (promedio)	596
Número total de empleados (fin de año)	594
Número total de operaciones	1
Volumen de negocios neto ¹	90.909.423,00 €
Activos totales ²	76.143.556,77 €

2025	
Número total de empleados (promedio)	593
Número total de empleados (fin de año)	584
Número total de operaciones	1
Volumen de negocios neto ³	99.365.346,88 €
Activos totales ⁴	60.255.767,27 €

Red Hat España cuenta con un Consejo de Administración que se encarga de supervisar las operaciones generales de la Sociedad, compuesto por 3 personas.

Durante el período que abarca este informe, se registró una disminución en el número de empleados y en los activos totales, un aumento constante en la facturación neta, pero ningún cambio en la estructura o la propiedad.

1, 2, 3, 4 Las cifras de facturación neta y activos totales de Red Hat España en 2025 y 2024 se han ajustado para asegurar que estén en línea con las cifras reportadas en los estados financieros auditados de la Sociedad.

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.

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.

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 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 y servicios empresariales para abordar el impacto ambiental y social de sus operaciones. Para apoyar este esfuerzo, la Sociedad y el Grupo Red Hat evalúa y revisa los resultados, mide el progreso e informa sobre el desempeño.

1.5. Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro

Como filial de IBM, el desempeño de Red Hat España está directamente vinculado al del Grupo. La tecnología sigue siendo un motor clave de crecimiento y ventaja competitiva, lo que permite a las empresas escalar e impulsar la eficiencia de costes, la productividad y la transformación. Es evidente que la nube híbrida y la IA son las dos tecnologías más trascendentales para el rendimiento empresarial. Estas tecnologías ya no se perciben como herramientas incrementales, sino como plataformas que transforman radicalmente la forma en que las empresas escalan, compiten y operan. Su valor resulta aún más crítico en el entorno actual.

Como resultado de lo anterior, los ingresos de Red Hat España han aumentado durante 2025.

Signed by:

Michael O'Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

1.6 Análisis materialidad

Este informe de sostenibilidad se basa en el trabajo del proceso global de Evaluación Materialidad de IBM finalizado en 2024, que se establece para identificar y evaluar impactos potenciales y reales en las personas y el medio ambiente, así como los riesgos y oportunidades financieras asociadas.

Red Hat España se adhiere a los asuntos definidos como materiales por IBM Corporation en el mencionado proceso de evaluación integral a nivel mundial. Dicho proceso, llevado a cabo por IBM Corporation, incluye un análisis exhaustivo de las cuestiones de sostenibilidad en las que participan las empresas del grupo a través de sus propias operaciones y relaciones comerciales, así como de los asuntos identificados mediante la interacción con las partes interesadas y el análisis de nuestra cadena de valor. Para determinar la relevancia de los asuntos identificados, IBM Corporation ha utilizado diversos umbrales cualitativos y cuantitativos, así como una variedad de fuentes de datos internas y externas para fundamentar la evaluación. Nuestra evaluación contempla diferentes horizontes temporales al analizar las posibles cuestiones de sostenibilidad.

Red Hat España divulga información y datos relacionados con temas que se consideran relevantes en esta evaluación general. Este análisis de materialidad ha sido contrastado con la legislación local española que exige la divulgación de cierta información e indicadores incluso en ausencia de un asunto material subyacente, y que por lo tanto se incluyen en la declaración de sostenibilidad en cumplimiento de la ley. El Anexo I presenta una correspondencia entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

2. MEDIO AMBIENTE

Sistema de Gestión Ambiental General y Global

La política medioambiental corporativa de IBM sirve como marco estratégico principal para su Sistema de Gestión Ambiental (SGA) global, que se aplica a todas las entidades de IBM en todo el mundo, incluida Red Hat España. Para fomentar la mejora continua y la innovación, el SGA establece y realiza un seguimiento de objetivos específicos de sostenibilidad en un amplio espectro operativo, que abarca el diseño de productos, la fabricación, los centros de datos, los bienes inmuebles, las compras, la logística y los servicios de recuperación de activos. En el marco de este sistema, el SGA local del Grupo Red Hat obtuvo la certificación ISO 14001 en 2025.

Desde la perspectiva del riesgo, la Compañía no ha identificado ningún riesgo ambiental significativo ni desastre que pueda amenazar la continuidad de su negocio. No obstante, el Grupo Red Hat mantiene un enfoque preventivo para minimizar su impacto operativo, respaldado por las pólizas de seguro integrales de IBM, que incluyen cobertura contra la contaminación ⁵. Esta estrategia defensiva se complementa con un plan estratégico activo para la gestión ambiental, impulsado por programas específicos centrados en optimizar el suministro de energía, reducir el consumo, generar y adquirir energía renovable.

Política

IBM está comprometida con el liderazgo en materia ambiental en todas sus actividades comerciales. La Política Ambiental Corporativa de IBM ha beneficiado al medio ambiente y a nuestro negocio a lo largo de los años e incluye los siguientes objetivos:

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable y garantizar que el personal esté debidamente capacitado y cuente con el equipo de seguridad y emergencia adecuado.
- Ser un vecino ambientalmente responsable en las comunidades donde operamos y actuar con prontitud y responsabilidad para corregir incidentes o condiciones que pongan en peligro la salud, la seguridad o el medio ambiente.
- Desarrollar, fabricar y comercializar productos que sean seguros para su uso previsto, eficientes en el uso de la energía y protectores del medio ambiente.
- Utilizar procesos de desarrollo y fabricación que no afecten negativamente al medio ambiente.
- Garantizar el uso responsable de la energía en toda nuestra actividad, incluyendo el ahorro energético, la mejora de la eficiencia energética y la preferencia por las fuentes de energía renovables sobre las no renovables siempre que sea posible.
- Participar en iniciativas para mejorar la protección y la comprensión del medio ambiente en todo el mundo y compartir tecnologías, conocimientos y métodos apropiados para la prevención de la contaminación.
- Utilizar los productos, servicios y la experiencia de IBM en todo el mundo para contribuir al desarrollo de soluciones a los problemas ambientales.
- Nos esforzamos por mejorar continuamente el sistema y el desempeño de la gestión ambiental de IBM.

Como filial de IBM Corporation, Red Hat España está sujeta a esta política global.

⁵ Resumen de la cobertura: USD \$1.000.000 por cada "incidente de contaminación" (BI/PD). USD \$8.000.000 en total para todos los "incidentes de contaminación" (BI/PD). Límite total de USD \$1.000.000 para "gastos de defensa legal". USD \$9.000.000 de cobertura total (BI/PD/LDE).

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

2.1. Consumo directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable

A continuación, se pueden encontrar las cifras relativas al consumo de energía.

	2025	2024
Consumo de gas natural (MWh)	52	49
Electricidad (MWh)	154	156
Emisiones de gases invernaderos - Alcance 1 (mtCO ₂ e)	9	9
Emisiones de gases invernaderos (basadas en el mercado) - Alcance 2 (mtCO ₂ e)	—	—
Emisiones de gases invernaderos (basadas en la ubicación) - Alcance 2 (mtCO ₂ e)	21	27
Emisiones de gases invernaderos (basadas en el mercado) - Alcance 1+ 2 (mtCO₂e)	9	9

Las oficinas de Red Hat España están ubicadas en edificios de oficinas donde la Sociedad no compra electricidad directamente, sino que este costo está incluido en el pago del alquiler de la oficina. En Barcelona y Madrid, las estimaciones se basan en una proporción de metros cuadrados de Red Hat con respecto a la superficie total de la instalación. Esta información la proporciona el propietario. En el caso de Valencia, no se comparten datos con Red Hat, por lo tanto, se utilizó un método de estimación de superficie a nivel de cartera para estimar el consumo de electricidad. Para hacer esto, se ha utilizado una intensidad eléctrica constante (kWh/sqft). Luego, esta métrica se multiplicó por la superficie de las oficinas de Red Hat España y se dividió por el porcentaje de días de uso de oficinas en el año 2025 para dar una estimación del consumo anual por sitio.

2.2. Contaminación y cambio climático

En este sentido, durante el período del informe, el Grupo Red Hat ha tomado medidas para reducir sus emisiones GEI y ha comenzado la investigación para explorar opciones adicionales para la adquisición de electricidad renovable para nuestras operaciones.

2.2.1 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 Red Hat se esfuerza por reducir su impacto ambiental mediante la incorporación de la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. 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 2025 incluyeron la mejora de los programas de eficiencia energética en todas las oficinas del Grupo Red Hat para reducir el consumo y la compra de certificados de energía renovable (REC) y energías renovables suministradas por las compañías eléctricas, cuando estuvieran disponibles. En 2025 se adquirieron REC.

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

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

este sentido, la sociedad matriz del Grupo Red Hat, es decir IBM, utiliza varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores de Red Hat para realizar amplias auditorías.

2.2.2 Objetivos de reducción de emisiones

El Grupo Red Hat se esfuerza por reducir el impacto ambiental de sus operaciones a través de programas que incorporan la sostenibilidad ambiental en sus prácticas comerciales. De conformidad con el Real Decreto 214/2025 sobre huella de carbono, Red Hat España, como parte del Grupo IBM, se alinea con la estrategia global de descarbonización del Grupo, apoyando la implementación de medidas de eficiencia energética y la promoción del consumo de electricidad renovable.

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 de las emisiones GEI y las actualizaciones periódicas a los miembros de la Alta Dirección del Grupo Red Hat para garantizar la visibilidad y la rendición de cuentas. 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 reducir las emisiones operativas de GEI en un 65% para 2025 en comparación con 2019 y alcanzar emisiones operativas netas cero para 2030. Nuestros objetivos cubren todas las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 de Red Hat, incluido las emisiones asociadas con el uso de electricidad de Red Hat en los Centros de Colocación de Datos. Además, la Declaración de Ambición Climática delinea un objetivo en torno a la adquisición de energía renovable, comprometiendo a Red Hat a adquirir el 75% de la electricidad que Red Hat consume en todo el mundo de fuentes renovables para 2025, y el 90% para 2030. Red Hat continuará priorizando la conservación de energía y la uso de electricidad renovable para reducir las emisiones de GEI mientras perseguimos nuestro objetivo de alcanzar emisiones operativas netas de GEI cero para 2030. Los objetivos y metodologías se alinean con los marcos climáticos establecidos y siguen un camino alineado con la ciencia para limitar el calentamiento global a 1,5 °C por encima de los niveles pre-industriales recomendados por el IPCC de la ONU.

A finales de 2024, el Grupo Red Hat, en colaboración con IBM, creó un Comité Directivo ESG. El Comité Directivo ESG es un comité de gestión de nivel ejecutivo interfuncional del Grupo Red Hat responsable de la supervisión estratégica empresarial de su compromiso continuo con la sostenibilidad medioambiental, la responsabilidad social y la gobernanza eficaz.

El equipo de sostenibilidad tiene su propio correo electrónico de contacto (sustainability@redhat.com) que anima a los empleados a ponerse en contacto con ellos directamente.

Además, se han creado materiales y una presentación de la comunidad de prácticas sobre cambio climático disponible para el público en la página web del Grupo Red Hat.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

3. ASUNTOS SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL

Creemos que la fortaleza proviene de aprovechar el talento colectivo y la innovación de empleados inclusivos, 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 apoyados en este entorno y para lograrlo, el Grupo Red Hat tiene diferentes políticas que aplican a la Sociedad.

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 se revisan con frecuencia para determinar su relevancia y precisión, incluyendo el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Cuando corresponde, se realizan actualizaciones para garantizar la alineación continua con los requisitos legales y las prácticas operativas.

Además, el Grupo Red Hat evalúa y revisa los resultados, mide el progreso e informa sobre el desempeño en el Informe de Impacto preparado por IBM, que se publica anualmente.

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, representando el 82% de la plantilla para 2024 y 2025:

2024 - Empleados por género			
Categorías de trabajo consideradas	Mujeres	Hombres	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	16	33	49
Profesionales	73	420	493
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	18	32	50
Trabajadores de apoyo administrativo	2	—	2
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—
Total	109	485	594

2025 - Empleados por género			
Categorías de trabajo consideradas	Mujeres	Hombres	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	15	28	43
Profesionales	74	419	493
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	14	32	46
Trabajadores de apoyo administrativo	2	—	2
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—
Total	105	479	584

2024 - Empleados por edad				
Categorías de trabajo consideradas	<30	30-50	>50	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	—	35	14	49
Profesionales	49	400	44	493
Técnicos	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	—	31	19	50
Trabajadores de apoyo administrativo	—	1	1	2
Trabajadores calificados	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—
Total	49	467	78	594

2025 - Empleados por edad				
Categorías de trabajo consideradas	<30	30-50	>50	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	—	28	15	43
Profesionales	45	397	51	493
Técnicos	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	—	26	20	46
Trabajadores de apoyo administrativo	—	1	1	2
Trabajadores calificados	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—
Total	45	452	87	584

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

La tasa de nuevos empleados contratados durante 2025 es del 7,5%⁶ y el número total de nuevos empleados contratados es de 44, como se muestra en la siguiente tabla. La mayoría de las nuevas contrataciones han sido hombres menores de entre 30 y 50 años, seguidos de hombres menores de 30 años, como sigue⁷:

2024 - Número total de nuevos empleados					
Mujeres			Hombres		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
1	6	0	10	17	2
7			29		

2025 - Número total de nuevos empleados					
Mujeres			Hombres		
<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
1	5	1	10	25	2
7			37		

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 2 empleados trabajan a tiempo parcial:

	2024					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Permanente	11	77	20	38	389	58
Temporal	—	1	—	—	—	—
Total	11	78	20	38	389	58

	2025					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Permanente	8	72	24	37	380	62
Temporal	—	—	1	—	—	—
Total	8	72	25	37	380	62

⁶ Esta tasa se ha calculado dividiendo el número total de nuevas contrataciones por el número total de empleados.

⁷ 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 2024 más las nuevas contrataciones de 2025 puede no coincidir con el número total de empleados de 2025 debido a bajas voluntarias, traslados de entrada y traslados de salida.

	2024					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Jornada completa	11	78	20	38	389	58
Tiempo parcial	—	—	—	—	—	—
Total	11	78	20	38	389	58

	2025					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Jornada completa	8	71	25	37	379	62
Tiempo parcial	—	1	—	—	1	—
Total	8	72	25	37	380	62

2024				
Categorías de trabajo consideradas	Permanente	Temporal	Jornada completa	Tiempo parcial
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	49	—	49	—
Profesionales	492	1	493	—
Técnicos	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	50	—	50	—
Trabajadores de apoyo administrativo	2	—	2	—
Trabajadores calificados	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—
Total	593	1	594	—

2025				
Categorías de trabajo consideradas	Permanente	Temporal	Jornada completa	Tiempo parcial
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	43	—	43	—
Profesionales	492	1	492	1
Técnicos	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	46	—	45	1
Trabajadores de apoyo administrativo	2	—	2	—
Trabajadores calificados	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—
Total	583	1	582	2

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

3.1.3 Promedio⁸ anual de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por género, edad y categoría profesional

Promedio de contratos por género:

	2024		
	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	110	485	595
Temporal	1	—	1
Total	111	485	596
Jornada completa	111	485	596
Tiempo parcial	—	—	—
Total	111	485	596

	2025		
	Mujeres	Hombres	Total
Permanente	105	487	592
Temporal	1	—	1
Total	106	487	593
Jornada completa	106	486	592
Tiempo parcial	1	1	2
Total	106	487	593

Promedio de contratos por edad:

	2024			
	<30	30-50	>50	Total
Permanente	51	471	73	595
Temporal	—	1	—	1
Total	51	472	73	596
Jornada completa	51	471	73	595
Tiempo parcial	—	1	—	1
Total	51	472	73	596

	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Permanente	45	461	86	592
Temporal	—	1	1	1
Total	45	462	86	593
Jornada completa	45	460	86	592
Tiempo parcial	—	2	—	2
Total	45	462	86	593

⁸ El dato medio anual se ha calculado en base al total real de contratos de los empleados al cierre del trimestre de cada año.

Promedio de contratos por categoría profesional:

	2024									
	Ejecutivos/ Altos funcionarios y gerentes	Oficiales y directivos de primer y medio nivel	Profesionales	Técnicos	Trabajadores de ventas	Trabajadores de apoyo administrativo	Trabajadores calificados	Trabajadores no calificados	Trabajadores de servicios	Operarios
Permanente	—	49	489	—	54	2	—	—	—	—
Temporal	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Total	—	49	490	—	54	2	—	—	—	—
Jornada completa	—	49	490	—	54	2	—	—	—	—
Tiempo parcial	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	—	49	490	—	54	2	—	—	—	—

	2025									
	Ejecutivos/ Altos funcionarios y gerentes	Oficiales y directivos de primer y medio nivel	Profesionales	Técnicos	Trabajadores de ventas	Trabajadores de apoyo administrativo	Trabajadores calificados	Trabajadores no calificados	Trabajadores de servicios	Operarios
Permanente	—	46	497	—	47	2	—	—	—	—
Temporal	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Total	—	46	498	—	47	2	—	—	—	—
Jornada completa	—	46	497	—	46	2	—	—	—	—
Tiempo parcial	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—
Total	—	46	498	—	47	2	—	—	—	—

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Durante el ejercicio fiscal 2025, Red Hat España registró un total de dos despidos de empleados, limitadas a las categorías de Profesionales y Vendedores. Se trató de un empleado varón de entre 30 y 50 años y una empleada mujer mayor de 50 años. No se registraron despidos en otras categorías ni grupos de edad.

En comparación, durante el ejercicio fiscal 2024 se registraron un total de tres despidos, todas ellas en la categoría de Profesionales, correspondientes a dos empleados varones de entre 30 y 50 años y una empleada mayor de 50 años.

3.1.5 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional ⁹

Categorías de trabajo consideradas (*)	2024 - Retribución media (€)					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	—	114.340	295.644	—	172.027	195.009
Profesionales	45.618	80.739	102.068	58.076	100.719	113.995
Técnicos	—	—	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	—	146.739	169.516	—	213.972	217.755
Trabajadores de apoyo administrativo	—	*	*	—	—	—
Trabajadores calificados	—	—	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—	—	—

*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 (*)	2025 - Retribución media (€)					
	Mujeres			Hombres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	—	131.484	259.391	—	199.866	208.017
Profesionales	55.740	89.560	112.785	70.256	109.624	123.670
Técnicos	—	—	—	—	—	—
Trabajadores de ventas	—	192.356	216.360	—	201.052	217.882
Trabajadores de apoyo administrativo	—	*	*	—	—	—
Trabajadores calificados	—	—	—	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—	—	—	—
Operarios	—	—	—	—	—	—

*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.

⁹ 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 (*)	2024		
	Salario base (€)	Remuneración (€)	
		Mujeres	Hombres
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	93.101	194.919	178.787
Profesionales	66.082	78.743	98.000
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	76.411	155.850	215.307
Trabajadores de apoyo administrativo	49.633	54.645	—
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—

Categorías de trabajo consideradas (*)	2025		
	Salario base (€)	Remuneración (€)	
		Mujeres	Hombres
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	—	—	—
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	100.174	179.449	202.413
Profesionales	70.253	88.551	107.736
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	83.630	204.358	207.487
Trabajadores de apoyo administrativo	52.423	57.836	—
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—

3.1.6 Brecha salarial¹⁰, la remuneración de puestos iguales o medios en la Sociedad

Brecha salarial	
2024	1,59%
2025	2,92%

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.

La remuneración media aumentó año tras año tanto para hombres como para mujeres. La remuneración media general de los hombres aumentó un 8% con respecto al año anterior (2024), mientras que la de las mujeres aumentó un 6% en el mismo período. Las diferencias en la tasa de aumento reflejan cambios en la distribución de funciones y la composición de la fuerza laboral durante el período del informe.

¹⁰ La brecha salarial se calcula como la remuneración media total masculina menos la remuneración media total femenina como porcentaje de la remuneración media total.

3.1.7 La remuneración media de los consejeros, incluidas la remuneración variable, las dietas y las indemnizaciones

Nombre	Director 1	Director 2	Director 3
Ejecutivo/No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo	No ejecutivo
Independencia	Empleado	Empleado	Empleado
Antigüedad	Senior Director	Senior Director	Director
Número de puestos	1	1	1
Género	Masculino	Masculino	Femenino
Afiliación a grupos sociales subrepresentados	N/A	N/A	N/A

2024 - Personas en el órgano de gobierno (Consejo de Administración)		
Mujer	Hombres	Total
1	2	3
<30	30-50	>50
0	2	1

2025 - Personas en el órgano de gobierno (Consejo de Administración)		
Mujer	Hombres	Total
1	2	3
<30	30-50	>50
0	2	1

Al cierre de 2025 y 2024, el Consejo de Administración de Red Hat España está compuesto por 2 hombres y una mujer. Para respetar la confidencialidad retributiva de nuestros empleados, no se incluyen las retribuciones de los consejeros.

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.

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 combinación ganadora de recompensas y oportunidades. El paquete de recompensas 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 médico, Telesalud (global) y determinados programas de bienestar, como el programa de asistencia al empleado. Otros beneficios que ofrece Red Hat España incluyen seguro de vida, seguro de incapacidad a largo plazo, vales de comida, plan de jubilación y reembolso de matrícula.

3.1.9 Implementación de políticas de desconexión laboral (desconexión digital)

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.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Grupo Red Hat cuenta con una política global de trabajo flexible y remoto, vigente desde el 1 de octubre de 2024. Esta política tiene como objetivo informar a los empleados y gerentes de Red Hat sobre las normas y consideraciones aplicables a las modalidades de trabajo flexible y remoto. La política se aplica a todos los empleados permanentes de Red Hat, a los empleados con contratos de duración determinada de 12 meses o más, y a los becarios remunerados con contratos de 12 meses o más.

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 de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y una Política Global de Adaptaciones/Ajustes Razonables para empleados que aplica a Red Hat España. Las políticas mencionadas fomentan la intención de contratar, emplear o promover al candidato mejor cualificado para un trabajo, ya sea discapacitado o no.

Red Hat España cuenta en 2024 y 2025 con tan solo dos empleados con discapacidad igual o superior al 33% dentro de la categoría de profesionales.¹¹

¹¹ 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.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

3.2. Salud y seguridad

3.2.1 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 protección física en el lugar de trabajo y mantiene un sistema integral de gestión de la salud y la seguridad diseñado para proporcionar un entorno laboral seguro y minimizar las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La empresa ofrece programas globales que apoyan el bienestar físico, mental y financiero, incluyendo recursos confidenciales de salud mental disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a través de programas de asistencia al empleado. Estos programas inclusivos están diseñados para satisfacer las necesidades de una fuerza laboral global. Otras iniciativas incluyen herramientas digitales que fomentan hábitos saludables.

En este sentido, la Sociedad aplica la Política de Salud, Seguridad y Seguridad Física del Grupo Red Hat, 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 programa del Grupo Red Hat mencionado anteriormente:

- Cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad, salud y protección en el trabajo;
- Comunicación y formación del personal para promover la seguridad, la salud y la protección en el trabajo;
- Identificación y evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y de las oportunidades para reducirlos; y
- Mantenimiento del programa, seguimiento de su desempeño e identificación de áreas de mejora.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Grupo Red Hat, 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.

Los datos sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales de los empleados para los ejercicios fiscales de 2024 y 2025 fueron cero.

3.2.2 Número de horas de absentismo

En el año 2025 se registraron 4.040 horas de ausentismo laboral y en el año 2024, 5.808 horas de ausentismo laboral.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A44...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

3.3. 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 de Conducta de Negocios y Ética del Grupo Red Hat.

3.3.1 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 actualiza 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 2025.

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:

- i. **Red Hat Learning:** Como plataforma de aprendizaje global del Grupo Red Hat que desarrolla conocimientos, habilidades y capacidades para mejorar el rendimiento.
- ii. **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 Learning, 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

3.3.2 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 de horas de formación por empleado de Red Hat España para el ciclo de Formación Anual de Cumplimiento y Ética de 2024 y 2025¹²:

¹² 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 su rol y función laboral.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Número total de horas de formación por año por clasificación profesional para 2024			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	2	4	6
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	32	66	98
Profesionales	133	758	891
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	33	58	91
Trabajadores de apoyo administrativo	4	—	4
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—
Total	204	886	1.090

Número total de horas de formación por año por clasificación profesional para 2025			
Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Ejecutivos/Altos funcionarios y gerentes	2	2	4
Oficiales y directivos de primer y medio nivel	29	52	81
Profesionales	127	712	839
Técnicos	—	—	—
Trabajadores de ventas	25	57	82
Trabajadores de apoyo administrativo	4	—	4
Trabajadores calificados	—	—	—
Trabajadores no calificados	—	—	—
Trabajadores de servicios	—	—	—
Operarios	—	—	—
Total	186	823	1.009

3.4 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 todos los asociados estén invitados a contribuir. Creemos que la colaboración inclusiva impulsa la innovación.

Signed by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

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

- El Código de Conducta Comercial y Ética ;
- La Política de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, y;
- La Política Global de la Prohibición de 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 el Grupo Red Hat y todos los demás términos y condiciones de empleo. Además, Red Hat España 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.

Signed 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, nuestra postura sobre los derechos humanos se basa en estándares internacionales, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UN), sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UN).

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 mitigar el riesgo de esclavitud moderna tanto en sus operaciones como en la cadena de suministro.

Como se describe en su Declaración de Esclavitud Moderna¹³, el Grupo Red Hat considera que el riesgo esclavitud moderna, en sus operaciones 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 especializados, el Grupo Red Hat considera que el riesgo de prácticas de esclavitud moderna y la vulnerabilidad de su plantilla son relativamente bajos.

Por lo tanto, el Grupo Red Hat adopta una serie de medidas que le permiten evaluar y abordar los riesgos, incluido el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro.

Grupo de Trabajo sobre Esclavitud Moderna del Grupo Red Hat

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 Red Hat e incluye a algunos miembros de las 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 manejen de manera honesta, ética y justa sus operaciones con los 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 cualquier incidencia.

¹³ La Declaración de Esclavitud Moderna de 2024 del Grupo Red Hat fue publicada en su sitio web en 2025. La Declaración de Esclavitud Moderna de 2025 se completará en el segundo trimestre de 2026.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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 contratación estándar del Grupo Red Hat, se exige a los proveedores que deben aceptar cumplir con el Código de Proveedores, o asumir un compromiso equivalente, al inicio de la relación.

El Código de Conducta de Proveedor 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.

El Código de Conducta de Proveedor establece 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 Proveedor 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 Proveedor está disponible públicamente en la página web del Grupo Red Hat.

- **Formación de empleados:** Como se menciona en la sección 3.3 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.

	2024	2025
Formación sobre políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos ¹⁴	436,1 horas	281,1 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 éticamente. 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 al Código de Socios cuando realicen negocios con el 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.

¹⁴ 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.

Signed by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

4.1 Denuncias relacionadas con Derechos Humanos

Red Hat España no tuvo ninguna denuncia por violaciones de derechos humanos durante el 2025, al igual que en el 2024, por lo que no fue necesario adoptar medidas correctivas.

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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 protegerse contra el uso de sus fondos, productos y servicios con fines de lavado de dinero, 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 Regalos en los 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 el Grupo Red Hat.

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 al Grupo Red Hat un beneficio comercial.

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 3.3), 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

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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 y son gestionado por el Departamento de Team 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. Red Hat España no ha realizado ninguna aportación a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro durante 2024 y 2025.

Signed by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

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 Acciones de asociación o patrocinio

La Compañía no contribuye a ninguna asociación ni patrocinio hasta la fecha.

6.2. Subcontratación y proveedores

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 Proveedor del Grupo Red Hat, se aplica a terceros que suministran bienes o servicios a Red Hat España 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.

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 proveedores seleccionados 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. También se pide a determinados proveedores del Grupo Red Hat que cumplimenten cuestionarios para proveedores, que incluyen una amplia gama de preguntas destinadas a ayudar al Grupo Red Hat a identificar y evaluar diversos riesgos, incluidos los riesgos potenciales de esclavitud moderna, como por ejemplo si el proveedor emplea a trabajadores vulnerables (por ejemplo, trabajadores migrantes o menores de edad). El Grupo Red Hat ha puesto en marcha un proceso para evaluar las respuestas a los cuestionarios que se señalan para su posterior revisión. Estas medidas permiten al Grupo Red Hat, tomar decisiones más completas 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

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores del Grupo Red Hat para someterlos auditorías. Al igual que en 2024, en 2025 ninguno de los proveedores auditados del Grupo Red Hat tuvo ningún gasto con Red Hat España.

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

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, este se centra en la comercialización y venta de servicios a otras empresas, compañías y autoridades públicas, en lugar de a los consumidores individuales.

6.4. Información fiscal

2024		
Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre los beneficios pagados	Subvenciones públicas recibidas
6.872.132,43 €	2.628.777,04 €	0,00 €

2025		
Beneficios antes de impuestos	Impuestos sobre los beneficios pagados	Subvenciones públicas recibidas
7.288.189,65 €	1.417.950,97 €	0,00 €

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 Organización (principales líneas de negocio de Red Hat España)	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
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 que pueden afectar el desarrollo futuro	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

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
GLOBAL		
Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo respecto de dichas cuestiones, que incluirán: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluidas las medidas que se han adoptado.	2. MEDIO AMBIENTE	2-23 Compromisos y políticas
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. Los resultados de estas políticas, deberán incluir indicadores claves de resultados no financieros relevantes que permitan: 1) el seguimiento y evaluación del progreso y 2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada materia.	2. MEDIO AMBIENTE	3-3 Gestión de los temas materiales
Principio de cautela y riesgos medioambientales. Los principales riesgos relacionados con aquellas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esas áreas, y – cómo el grupo gestiona estos riesgos, – explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada materia. – Deberá incluirse información sobre los impactos que se han detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	2. MEDIO AMBIENTE	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable 2.4. Contaminación y cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales
Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluida la contaminación acústica y lumínica.	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	306-3 Residuos generados
Medidas relacionadas con la gestión de residuos. Residuos: Toneladas de residuos peligrosos y no peligrosos	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos 306-3 Residuos generados
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
Agua: uso y suministro	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	3-3 Gestión de los temas materiales 303-5 Suministro de agua
Consumo directo e indirecto de energía, medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	2.3. Consumo directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable	3-3 Gestión de los temas materiales 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos 306-3 Residuos generados
CAMBIO CLIMÁTICO		

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

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
BIODIVERSIDAD		
Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas.	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	304 - Biodiversidad 2016

ASUNTOS SOCIALES Y DE PERSONAL		
Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.	3.1. Empleo	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales
Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan: 1) el seguimiento y la evaluación del progreso y 2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.	3.1. Empleo	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esas áreas, y – cómo el grupo gestiona estos riesgos, – explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada tema. – Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	3.1. Empleo	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales
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
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, 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 - Los Consejeros son también empleados por otras empresas del Grupo Red Hat, pero no son remunerados por Red Hat España)
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	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	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	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar	Red Hat no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	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	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	2-30 Convenios de negociación colectiva

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Equilibrio de los pactos colectivos en materia de salud y seguridad en el trabajo Mecanismos y procedimientos de que dispone la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa, en materia de información, consulta y participación	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 3-3 Gestión de los temas materiales
FORMACIÓN		
Implementación de políticas relacionadas con la formación	3.4. Formación	3-3 Gestión de los temas materiales
Número total de horas de formación por categoría profesional	3.4. 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	3.5. Igualdad	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de género	3.5. Igualdad	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	2-23 Compromisos y políticas 3-3 Gestión de los temas materiales

DERECHOS HUMANOS

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos y, en su caso, en su mitigación, gestión y reparación Formación en materia de derechos humanos (además de las medidas). Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.	4. DERECHOS HUMANOS	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan: 1) el seguimiento y la evaluación del progreso y 2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esas áreas, y cómo el grupo gestiona estos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada tema. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	4. DERECHOS HUMANOS	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 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
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	4. DERECHOS HUMANOS	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	4.1 DENUNCIAS RELACIONADAS CON DERECHOS HUMANOS	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	4. DERECHOS HUMANOS	2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición efectiva del trabajo infantil.	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.	5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales
Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan: 1) el seguimiento y la evaluación del progreso y 2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.	5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esas áreas, y – cómo el grupo gestiona estos riesgos, – explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada tema. – Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	3-3 Gestión de los temas materiales
Medidas de lucha contra el blanqueo de capitales	5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS, 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 BLANQUEO DE CAPITALS, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

SOCIEDAD

Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá: 1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos, 2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
--	--------------------------------------	--

Signed by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy Ross

4E62F030937648C...

Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan: 1) el seguimiento y la evaluación del progreso y 2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas a las actividades del grupo, incluyendo, cuando sea relevante y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esas áreas, y – cómo el grupo gestiona estos riesgos, – explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales para cada tema. – Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
Impacto de las actividades en la sociedad: empleo, desarrollo local, poblaciones locales y territorio	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	3-3 Gestión de los temas materiales
Diálogo con las comunidades locales	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	413.1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Acciones colaborativas y patrocinio	6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	2-28 Afiliación a asociaciones
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Inclusión de los aspectos sociales, la igualdad de género y las cuestiones medioambientales en las políticas de contratación pública	6.2. Subcontratación y proveedores	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	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
CONSUMIDORES		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	3-3 Gestión de los temas materiales
Sistema de denuncias, denuncias recibidas y resoluciones respectivas	Red Hat España no participa en actividades que tengan un impacto significativo y directo y, por lo tanto, este indicador no es material para el negocio.	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	

Signed by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

ANEXO II.: Omisiones

De acuerdo con el GRI 1 (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:

- a. No aplica.
- b. Confidencialidad.
- c. Prohibiciones legales específicas.
- d. Información no disponible.

ASUNTOS SOCIALES Y DEL PERSONAL	RAZÓN (GRI 1)	EXPLICACIÓN
Empleo		
Remuneración media de consejeros y ejecutivos, incluyendo retribución variable, dietas, indemnizaciones, pagos a planes de ahorro para pensiones a largo plazo y cualquier otra prestación desglosada por género	No aplicable	Red Hat España no proporciona datos personales por motivos de confidencialidad.