



Red Hat

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

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy B. Ross

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

ÍNDICE

| | |
|---|------------------|
| INFORMACIÓN GENERAL | <u>2</u> |
| 1. MODELO DE NEGOCIO | <u>3</u> |
| 1.1. Actividad empresarial | <u>3</u> |
| 1.2. Organización y estructura | <u>3</u> |
| 1.3. Entorno empresarial | <u>3</u> |
| 1.4. Objetivos y estrategias | <u>4</u> |
| 1.5. Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro | <u>4</u> |
| 2. MEDIO AMBIENTE | <u>5</u> |
| 2.1. Economía circular y prevención/gestión de residuos | <u>6</u> |
| 2.2. Uso sostenible de los recursos | <u>7</u> |
| 2.3. Consumo directo e indirecto de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovable | <u>8</u> |
| 2.4. Contaminación y cambio climático | <u>9</u> |
| 3. ASUNTOS SOCIALES Y CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PERSONAL | <u>11</u> |
| 3.1. Empleo | <u>11</u> |
| 3.2. Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar | <u>19</u> |
| 3.3. Salud y seguridad | <u>20</u> |
| 3.4. Relaciones sociales | <u>21</u> |
| 3.5. Formación | <u>21</u> |
| 3.6. Igualdad | <u>23</u> |
| 4. DERECHOS HUMANOS | <u>24</u> |
| 4.1. Denuncias relacionadas con los derechos humanos | <u>27</u> |
| 5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | <u>27</u> |
| 5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales | <u>27</u> |
| 5.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | <u>28</u> |
| 6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL | <u>30</u> |
| 6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible | <u>30</u> |
| 6.2. Subcontratación y proveedores | <u>31</u> |
| 6.3. Consumidores | <u>32</u> |
| 6.4. Información fiscal | <u>33</u> |
| ANEXO I.: Trazabilidad entre la Ley 11/2018 y los Estándares GRI | <u>34</u> |
| ANEXO II.: Omisiones | <u>44</u> |

DocuSigned by:

Michael O Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy B. Ross

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

Ryan Barnhart

4610BACFDFA44B5...

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 Spain, S.L.U. (en adelante, la "Sociedad" o "Red Hat España") correspondiente al ejercicio fiscal que comienza el 1 de enero de 2023 y finaliza el 31 de diciembre de 2023.

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.

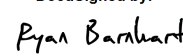
Red Hat, Inc. (en adelante, la "Sociedad matriz") es la empresa matriz indirecta de Red Hat España y se encuentra ubicada en los Estados Unidos. Red Hat, Inc. y sus subsidiarias forman el Grupo Red Hat (en adelante, el "Grupo Red Hat") del que Red Hat España forma parte. Todas las empresas del Grupo Red Hat son filiales de International Business Machines Corporation ("IBM"). Varios de los temas abordados en esta declaración, han sido abordados en el Informe de Impacto 2023 de IBM (que incluye al Grupo Red Hat), publicado el 11 de abril de 2024. Muchas de las políticas y procedimientos internos que se mencionan en esta declaración, se aplican en todo el Grupo Red Hat, por lo que son aplicables a Red Hat España.

Para obtener información adicional sobre el Estado de Información No Financiera 2023 o su contenido, puede enviar un correo electrónico al siguiente buzón: gl-emea@redhat.com.

DocuSigned by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...

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.

El Grupo Red Hat es el proveedor líder mundial de soluciones empresariales de código abierto, incluyendo Linux, servicios de nube, contenedores y plataformas *Kubernetes*. El Grupo Red Hat ofrece soluciones reforzadas que facilitan a las empresas, trabajar en plataformas y entornos, desde el núcleo del centro de datos hasta la red perimetral.

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, Inc. y se convirtió en la empresa matriz última de la Compañía.

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

| 2022 | |
|---|-----------------|
| Número total de empleados | 586 |
| Número total de operaciones | 1 |
| Volumen de negocios neto ^[1] | 74.313.605,00 € |
| Activos totales ^[1] | 50.383.446,36 € |
| 2023 | |
| Número total de empleados | 633 |
| Número total de operaciones | 1 |
| Volumen de negocios neto ^[1] | 79.761.659,00 € |
| Activos totales ^[1] | 67.651.149,64 € |

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 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.

^[1] Las cifras de facturación neta y activos totales de Red Hat España en 2023 y 2022 se han ajustado para asegurar que estén en línea con las cifras reportadas en los estados financieros auditados de la Sociedad.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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 de negocio y servicios para hacer frente a los impactos ambientales y sociales de nuestro negocio. Para apoyar este esfuerzo, la Sociedad y 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.


1.5. Factores y tendencias que pueden afectar el desarrollo futuro

Como filial de IBM, el desempeño de Red Hat España se basa en conjunto con la del Grupo. La tecnología ha demostrado ser una fuente fundamental de ventaja competitiva. La demanda continua de tecnología, servirá como una importante fuerza impulsora detrás del crecimiento global económico y empresarial, a medida que las empresas busquen escalar, ofrecer mejores servicios, impulsar la eficiencia y aprovechar nuevas oportunidades de mercado. Los clientes de IBM, se preguntan cómo aumentar la productividad con IA y cómo gestionar su arquitectura tecnológica, donde gran parte de la cual se implementa en un entorno híbrido: entre público, privado y en las instalaciones. Estas tendencias continúan alimentando la demanda de nuestros servicios.

Como resultado de lo anterior, los ingresos de Red Hat España han aumentado durante 2023.

DocuSigned by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...

2. MEDIO AMBIENTE

El Grupo Red Hat está comprometido por reducir su impacto medioambiental a través de programas que incorporan la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. Durante 2023, el Grupo Red Hat emprendió un esfuerzo significativo para documentar y divulgar sus emisiones operativas de gases de efecto invernadero (GEI) e introducir una estrategia ambiental corporativa más íntegra. En enero de 2023, el Grupo Red Hat emitió su Estado de Ambición Climática que establece el objetivo de reducir las emisiones operativas de GEI en un 65% para el 2025 con respecto a 2019 y alcanzar cero emisiones netas operativas para el 2030. Este reporte, delineó los objetivos en torno a las emisiones operativas y la adquisición de energía renovable, así como, las metas y metodologías alineadas con los marcos climáticos establecidos.

Los objetivos del Grupo Red Hat cubren todas las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2, así como las emisiones de Alcance 3 asociadas con el uso de electricidad en los Centros de Colocación de Datos. Además, el Estado de Ambición Climática delinea un objetivo en torno a la adquisición de electricidad renovable, comprometiendo al Grupo Red Hat a adquirir el 75% de la electricidad que el Grupo Red Hat consume en todo el mundo, a partir de fuentes renovables para 2025 y el 90% para 2030.

El Grupo Red Hat seguirá priorizando la conservación de energía y el uso de electricidad renovable para reducir las emisiones de GEI en la medida que perseguimos el objetivo de alcanzar emisiones operativas netas de GEI cero para 2030. Los objetivos y metodologías se alinean con los marcos climáticos establecidos y responden a la ambición global del IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático) de la ONU.

Las emisiones de GEI del Grupo Red Hat para 2023 también se integran y divulgan en los informes anuales de impacto ESG de la empresa matriz.

La Política Ambiental del Grupo Red Hat proporciona el marco estratégico para el Sistema de Gestión Ambiental (EMS) global del Grupo. El EMS se actualiza continuamente para reflejar las intersecciones del Grupo con los asuntos ambientales y el control de posibles impactos ambientales. Establecer y ejecutar objetivos voluntarios para impulsar la mejora continua es una parte integral del EMS.

El cambio climático es una preocupación grave que justifica una acción oportuna e importante a nivel mundial para reducir la concentración atmosférica de GEI de acuerdo con el criterio científico. El Grupo Red Hat tiene como objetivo mitigar nuestro impacto en el cambio climático incorporando consideraciones ambientales como la conservación de los recursos energéticos y hídricos, así como la gestión de residuos en todas nuestras operaciones. Sin embargo, Red Hat España no tomó medidas específicas de reducción de emisiones de GEI en 2023.

En 2023, el Grupo Red Hat aprobó y publicó públicamente la Política Medioambiental, que se puede encontrar dentro de nuestro sitio web en www.redhat.com/en. Además, en 2023, el Grupo Red Hat desarrolló y aprobó un Sistema de Gestión Ambiental, que incluye documentación formal de los procedimientos que aplica para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de aspectos ambientales significativos, impactos ambientales potenciales asociados y metodologías de recolección, verificación y reporte de datos.

La responsabilidad por el desempeño ambiental del Grupo Red Hat, así como el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas corporativas que rigen las operaciones y prácticas en esta materia, comienza con el equipo de liderazgo ejecutivo del Grupo Red Hat.

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Pyan Barabant
4610BACFDFA44B5...

La Sociedad no ha identificado ningún riesgo ambiental (incluidas catástrofes ambientales) que afectaría significativamente 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 renovable y la reducción de residuos. Como filial de IBM, el Grupo Red Hat está cubierta por las pólizas de seguro de IBM, que incluyen cobertura por contaminación.^[2]

La base de la estrategia ambiental del Grupo Red Hat comienza con el enfoque preventivo de reducir los posibles impactos negativos que nuestras operaciones puedan tener en el medioambiente, a través de la implementación del marco estratégico de Red Hat compuesto por la Política Ambiental, un Sistema de Gestión Ambiental y programas que abordan el consumo de energía, emisiones de GEI, el suministro de agua, gestión de residuos y el abastecimiento responsable.

2.1. Economía circular y prevención/gestión de residuos

2.1.1 Economía circular

El Grupo Red Hat dona muebles obsoletos y productos promocionales no utilizados a organizaciones sin ánimo de lucro, cuando es posible, para desviar los desechos 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.

El equipo de IT revisa los dispositivos electrónicos al final de su vida útil para determinar si se pueden restaurar y reutilizar internamente, o si deben reciclarse y eliminarse a través de uno de nuestros proveedores de reciclaje de desechos electrónicos.

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 muebles y artículos promocionales obsoletos no utilizados:

- **Reducción:** El mercado del Grupo Red Hat para productos de marcas, 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.
- **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.
- **Reciclaje:** Cuando corresponde, los artículos que no se redistribuyen se envían para su reciclaje.

2.1.2 Residuos: medidas de prevención de 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 útil^[3]. En este momento, la Sociedad no ha identificado ningún riesgo u oportunidad material para la gestión de residuos a lo largo de su negocio o cadena de suministro.

[2] 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).

[3] Red Hat España no generó residuos peligrosos.

DocuSigned by:
Michael O. Mill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barabant
4610BACFDFA44B5...

Red Hat España ha contabilizado el siguiente peso total de residuos generados en 2022 y 2023, calculado en toneladas métricas. Se utilizó un método^[4] de estimación de la superficie de cada ubicación para calcular los residuos generados en las oficinas^[5] de la Sociedad como se detalla a continuación:

| 2022 | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------|
| Métrica (Tn) | | | | | | |
| Desglose de las oficinas | Residuos generales - Vertedero | Residuos generales - Combustión | Reciclaje Mixto Seco | Desperdicio de alimentos - Compost | Papel confidencial - Reciclado | Total |
| TOTAL | 2,18 | 0 | 1,10 | 0,66 | 2,20 | 6,14 |

| 2023 | | | | | | |
|--------------------------|---|--|----------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------|
| Métrica (Tn) | | | | | | |
| Desglose de las oficinas | Residuos generales - Vertedero ^[6] | Residuos generales - Combustión ^[5] | Reciclaje Mixto Seco | Desperdicio de alimentos - Compost | Papel confidencial - Reciclado | Total |
| TOTAL | 1,94 | 0 | 1,01 | 0,48 | 1,73 | 5,16 |

De acuerdo con nuestros valores de libertad, coraje, compromiso y responsabilidad, Red Hat España se esfuerza por reducir los posibles impactos ambientales al incorporar la sostenibilidad en sus prácticas comerciales. Esto incluye disponer 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 determinados 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.

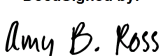
El Grupo Red Hat continuará priorizando la conservación de energía y el uso de electricidad renovable para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, en aras de alcanzar el objetivo de emisiones operativas netas de gases de efecto invernadero cero para 2030. Los objetivos y metodologías se alinean con los marcos climáticos establecidos y responden a la ambición global del IPCC de la ONU. Es por ello que el aumento de la adquisición de electricidad renovable es un componente clave de la estrategia de reducción de GHG 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 adquirió ninguno para Red Hat España en 2023.

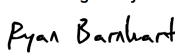
^[4]Estimación basada en los datos disponibles calculados según un método de estimación de superficie: se calculó el desperdicio anual total de la oficina de Red Hat España y se dividió por la superficie total de cada ubicación para obtener una métrica de intensidad media. A continuación, se multiplicó la métrica mencionada por la superficie de las oficinas de Madrid y Barcelona de Red Hat España. Los datos del año 2022 han sido reexpresados debido a un cambio en la estimación con el objetivo de obtener información más precisa y reducir la posibilidad de sesgos.

^[5]La oficina ubicada en Valencia es una Oficina de Servicios Gestionados (MSO) y no se registran cifras de residuos.

^[6]Basado en la metodología actualizada utilizada para los datos de 2023, que estima con el desperdicio según datos de las oficinas de Red Hat dentro de la misma región.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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

| Fuentes 2022 | Métrica (m3) 2022 |
|-------------------------------------|--------------------|
| Suministro total de agua | 444 ^[7] |
| Cambio en el almacenamiento de agua | 0 |

| Fuentes 2023 | Métrica (m3) 2023 |
|-------------------------------------|--------------------|
| Suministro total de agua | 469 ^[7] |
| Cambio en el almacenamiento de agua | 0 |

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 suministro 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 suministro. A nivel del Grupo Red Hat, el "leasing scorecard" se actualizó para incluir nuevos requerimientos 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 suministro anual por oficina.

2.3. 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. Se debe tener en cuenta que no hay consumo de combustible en ninguna de las oficinas de Red Hat España:

| | 2023 | 2022 |
|---|---------------------------|---------------------------|
| Consumo de gas natural (MWh) | 77.275, | 83.489, |
| Electricidad (MWh) | 320 | 320 |
| Emisiones de gases invernaderos - Alcance 1 (mtCO ₂ e) | 14 | 15 |
| Emisiones de gases invernaderos (basadas en el mercado) - Alcance 2 (mtCO ₂ e) | 88 | 95 |
| Emisiones de gases invernaderos (basadas en la ubicación) - Alcance 2 (mtCO ₂ e) | 53 | 48 |
| Emisiones de gases invernaderos (basadas en el mercado) - Alcance 1+ 2 (mtCO₂e) | 102 ^[8] | 110 ^[8] |

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. Por esta razón, se utilizó un método de estimación de superficie a nivel de cartera para estimar el consumo de electricidad en las oficinas de Red Hat España. 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 2023 para dar una estimación del consumo anual por sitio.

^[7] Cifra de estimación basada en datos disponibles calculados según metodología propia: el consumo anual total se calculó dividiendo por la superficie total de cada ubicación (oficina) para obtener una métrica media. Dicha métrica, se multiplicó la métrica mencionada por la superficie de las oficinas de Madrid y Barcelona de Red Hat España.

^[8] Estas estimaciones se basan en la metodología actualizada de Red Hat que se alinea con nuestra empresa matriz, IBM. Las cifras de esta metodología coinciden con las cifras de Red Hat", como se informa en conjunto en el Informe de Impacto de IBM. Las cifras de 2022 se han reexpresado utilizando la metodología actualizada

DocuSigned by:

Michael O Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy B. Ross

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

Pyan Barhart

4610BACFDFA44B5...

Las emisiones de alcance 1 se divulgan para la oficina de Madrid de Red Hat España en 2023 a medida que el propietario dispone de la recopilación de datos. Sin embargo, el resto de oficinas de Red Hat España no tienen emisiones de Alcance 1. En 2022 no se publicaron emisiones de alcance 1 debido a que no se disponía de los datos.

Proceso de recopilación de datos

Los datos se obtienen de los consumos medidos y de las facturas de los proveedores. Un equipo de analistas externos verifica y revisa la calidad de todos los datos. Cuando dichos datos no están disponibles, se aplican metodologías de estimación, alineadas con el Estándar Corporativo del Protocolo de GEI.

2.4. 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.

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:


Como empresa de software, Red Hat España no calcula las emisiones asociadas con los bienes y servicios proporcionados a los clientes, ya que no existe una forma estándar en la industria de hacerlo y cualquier intento será inexacto, ya que las emisiones se basan en gran medida en cómo se consume la electricidad generada por nuestros productos y no tenemos conocimiento de ello por parte de nuestros clientes.

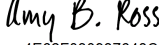
2.4.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático


En cuanto a las medidas adoptadas para prevenir, reducir o remediar las emisiones que afectan gravemente al medio ambiente, el Grupo Red Hat 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 2023 incluyeron la mejora de los programas de eficiencia energética en todas las oficinas del Grupo Red Hat para reducir el consumo en un 9% y en España en un 11%, la implementación de un Sistema de Gestión Medioambiental y la compra de certificados de energía renovable (REC) y energía renovable de las empresas de servicios públicos, cuando estuvieran disponibles. Si bien se investigaron las REC y energías renovables del proveedor de servicios públicos para España, no se compró ninguna en 2023.

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, es decir IBM, utiliza varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores de Red Hat para realizar amplias auditorías.

DocuSigned by:

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...

2.4.3 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. 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, así como las emisiones de Alcance 3 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, comprometiéndose 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 2023, 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.

El Grupo Red Hat está trabajando en el desarrollo de un plan de sostenibilidad ayudado por una consultora externa que se aplicará a todas sus filiales, incluida Red Hat España.

DocuSigned by:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barabant
4610BACFDFA44B5...

3. ASUNTOS 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.

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 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 fue durante el 2023 y se introdujeron cambios en el Código.

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


3.1. Empleo

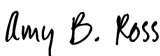
3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional


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 2023:

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

| 2023- Empleados por género | | | |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| Categorías de trabajo consideradas | Mujeres | Hombres | Total |
| Comité Directivo | — | — | — |
| Administración | 2 | 1 | 3 |
| Mandos intermedios | 13 | 33 | 46 |
| Personal técnico | 54 | 403 | 457 |
| Personal no técnico | 40 | 46 | 86 |
| Total | 109 | 483 | 592 |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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

| 2023- Empleados por edad | | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Categorías de trabajo consideradas | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Comité Directivo | — | — | — | — |
| Administración | — | — | 3 | 3 |
| Mandos intermedios | — | 35 | 11 | 46 |
| Personal técnico | 52 | 376 | 29 | 457 |
| Personal no técnico | 2 | 62 | 22 | 86 |
| Total | 54 | 473 | 65 | 592 |


La tasa de nuevos empleados contratados durante 2023 es del 6,3%^[9] y el número total de nuevos empleados contratados es de 37, como se muestra en la siguiente tabla. La mayoría de las nuevas contrataciones han sido hombres de entre 30 y 50 años, como sigue^[10]:

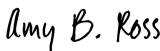
| 2022 - Número total de nuevos empleados | | | | | |
|---|-------|-----|-----------|-------|-----|
| Mujeres | | | Hombres | | |
| <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| 5 | 18 | 1 | 15 | 71 | 8 |
| 24 | | | 94 | | |


| 2023 - Número total de nuevos empleados | | | | | |
|---|-------|-----|-----------|-------|-----|
| Mujeres | | | Hombres | | |
| <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| 1 | 5 | 1 | 7 | 22 | 1 |
| 7 | | | 30 | | |

^[9] Esta tasa se ha calculado dividiendo el número total de nuevas contrataciones por el número total de empleados.

^[10] 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 2022 más las nuevas contrataciones de 2023 puede no coincidir con el número total de empleados de 2023 debido a bajas voluntarias, traslados de entrada y traslados de salida.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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:


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

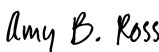
| | 2023 | | | | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Permanente | 10 | 78 | 20 | 44 | 394 | 45 |
| Temporal | — | 1 | — | — | — | — |
| Total | 10 | 79 | 20 | 44 | 394 | 45 |


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

| | 2023 | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Jornada completa | 10 | 79 | 20 | 44 | 394 | 45 |
| Tiempo parcial | — | — | — | — | — | — |
| Total | 10 | 79 | 20 | 44 | 394 | 45 |

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

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

| 2023 | | | | |
|------------------------------------|------------|----------|------------------|----------------|
| Categorías de trabajo consideradas | Permanente | Temporal | Jornada completa | Tiempo parcial |
| Comité Directivo | — | — | — | — |
| Administración | 3 | — | 3 | — |
| Mandos intermedios | 46 | — | 46 | — |
| Personal Técnico | 457 | — | 457 | — |
| Personal no técnico | 85 | 1 | 86 | — |
| Total | 591 | 1 | 592 | — |

3.1.3 Promedio^[11] anual de contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales divididos por género, edad y categoría profesional

Promedio de contratos por género:

| | 2022 | | |
|------------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Permanente | 99 | 468 | 567 |
| Temporal | 1 | 1 | 2 |
| Total | 100 | 469 | 569 |
| Jornada completa | 100 | 469 | 569 |
| Tiempo parcial | — | — | — |
| Total | 100 | 469 | 569 |

| | 2023 | | |
|------------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Permanente | 107 | 479 | 586 |
| Temporal | 1 | — | 1 |
| Total | 108 | 479 | 587 |
| Jornada completa | 108 | 479 | 587 |
| Tiempo parcial | — | — | — |
| Total | 108 | 479 | 587 |

Promedio de contratos por edad:


| | 2022 | | | |
|------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Permanente | 66 | 453 | 48 | 567 |
| Temporal | — | 2 | — | 2 |
| Total | 66 | 455 | 48 | 569 |
| Jornada completa | 66 | 455 | 48 | 569 |
| Tiempo parcial | — | — | — | — |
| Total | 66 | 455 | 48 | 569 |


| | 2023 | | | |
|------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | <30 | 30-50 | >50 | Total |
| Permanente | 57 | 467 | 62 | 586 |
| Temporal | — | 1 | — | 1 |
| Total | 57 | 468 | 62 | 587 |
| Jornada completa | 57 | 468 | 62 | 587 |
| Tiempo parcial | — | — | — | — |
| Total | 57 | 468 | 62 | 587 |

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

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

Promedio de contratos por categoría profesional:

| | 2022 | | | | |
|------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------|---------------------|
| | Comité Directivo | Administración | Mandos intermedios | Personal técnico | Personal no técnico |
| Permanente | 1 | 1 | 40 | 442 | 83 |
| Temporal | — | — | — | — | 2 |
| Total | 1 | 1 | 40 | 442 | 85 |
| Jornada completa | 1 | 1 | 40 | 442 | 85 |
| Tiempo parcial | — | — | — | — | — |
| Total | 1 | 1 | 40 | 442 | 85 |


| | 2023 | | | | |
|------------------|------------------|----------------|--------------------|------------------|---------------------|
| | Comité Directivo | Administración | Mandos intermedios | Personal técnico | Personal no técnico |
| Permanente | — | 3 | 45 | 453 | 85 |
| Temporal | — | 0 | — | — | 1 |
| Total | — | 3 | 45 | 453 | 86 |
| Jornada completa | — | 3 | 45 | 453 | 86 |
| Tiempo parcial | — | — | — | — | — |
| Total | — | 3 | 45 | 453 | 86 |

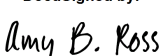
3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

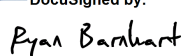
En términos de despidos procedentes, se realizaron 7 despidos durante 2023, distribuidos en las categorías de Administración, Personal técnico y Personal no técnico (en 2022 se realizó solo un despido en la categoría de personal de Administración), como sigue:

| 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 | — | — | — | — | — | — | — |
| Administración | 1 | — | — | — | — | — | 1 |
| Mandos intermedios | — | — | — | — | — | — | — |
| Personal técnico | — | — | — | — | — | — | — |
| Personal no técnico | — | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 1 | — | — | — | — | — | 1 |

| Número total y tasa de rotación de empleados durante el periodo de referencia, por grupo de edad, sexo y región | | 2023 | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Despidos | | | | | |
| | | Mujeres | | | Hombres | | |
| Por sexo, edad y categoría | Total | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Comité Directivo | — | — | — | — | — | — | — |
| Administración | — | — | — | — | — | — | — |
| Mandos intermedios | 1 | — | — | 1 | — | — | — |
| Personal técnico | 3 | 0 | 1 | — | 0 | 1 | 1 |
| Personal no técnico | 3 | 1 | 1 | — | — | 1 | 0 |
| TOTAL | 7 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

3.1.5 Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional^[12]

| Categorías de trabajo consideradas (*) | 2022 - Retribución media (€) | | | | | |
|--|------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Comité Directivo | — | — | — | — | — | — |
| Administración | — | — | * | — | — | — |
| Mandos intermedios | — | 77.085 | 191.594 | — | 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 | — | 116.876 | 165.111 |

| Categorías de trabajo consideradas (*) | 2023 - Retribución media (€) | | | | | |
|--|------------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | | | Hombres | | |
| | <30 | 30-50 | >50 | <30 | 30-50 | >50 |
| Comité Directivo | — | — | — | — | — | — |
| Administración | — | — | * | — | — | — |
| Mandos intermedios | — | 99.982 | 184.449 | — | 142.775 | 144.503 |
| Personal técnico | 37.493 | 97.778 | 92.134 | 46.421 | 142.763 | 182.338 |
| Personal no técnico | 41.292 | 78.481 | 104.785 | 55.271 | 87.784 | 93.759 |

*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 | — | — | — |
| Administración | 182.905 | * | * |
| 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 |

| Categorías de trabajo consideradas (*) | 2023 | | |
|--|------------------|------------------|---------|
| | Salario base (€) | Remuneración (€) | |
| | | Mujeres | Hombres |
| Comité Directivo | — | — | — |
| Administración | 155.891 | * | * |
| Mandos intermedios | 88.853 | 132.469 | 143.089 |
| Personal técnico | 64.046 | 73.744 | 84.693 |
| Personal no técnico | 69.100 | 94.785 | 150.993 |

*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.

DocuSigned by:

Michael O'Neill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy B. Ross

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

Ryan Barabant

4610BACFDFA44B5...

^[12] Todos los datos salariales facilitados se basan en los datos reales de las nóminas y se calculan como salario medio para cada categoría profesional.

3.1.6 Brecha salarial^[13], la remuneración de puestos iguales o medios en la Sociedad

| Brecha salarial | |
|-----------------|--------|
| 2022 | -4,90% |
| 2023 | 1,19 % |

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.

De 2022 a 2023, la remuneración total promedio de los hombres aumentó un 10%, mientras que la remuneración total de las mujeres aumentó un 3,61%. Esto resultó en un cambio en la brecha salarial general de género.

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 |


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


| 2023- 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 2023 y 2022, 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.

^[13] La brecha salarial se calcula como la remuneración media total masculina menos la remuneración media total femenina como porcentaje de la remuneración media total.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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 médico, Telesalud (global) y determinados programas de bienestar, como el programa de asistencia al empleado y Virgin Pulse (plataforma externa que busca incentivar a los empleados en actividades que promuevan la salud y el bienestar). Otros beneficios que ofrece Red Hat España incluyen seguro de vida, 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.

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:
Michael O'Neill
D431E0448D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...

La siguiente tabla muestra el número de empleados con discapacidad igual o superior al 33%^[14]:

| 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 |

| 2023 | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| 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.


Red Hat España ofrece permisos por vacaciones, enfermedad, lactancia, duelo y voluntariado. También hay varias opciones de programas de permisos. Entre ellas se incluyen la baja por maternidad, la baja por paternidad, la baja parental, la baja por adopción, la baja por enfermedad y la baja no retribuida. Los planes adicionales de tiempo libre y excedencia, exclusivos de Red Hat España, incluyen matrimonio, mudanza, adopción, hospitalización prolongada y 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.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

^[14] 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.

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 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 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 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 de accidentes y enfermedades de los asalariados ha sido de cero tanto en el ejercicio 2022 como en el 2023.

DocuSigned by:

D431E046D5A444...

DocuSigned by:

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

4610BACFDFA44B5...

3.3.2 Número de horas de absentismo

La siguiente tabla describe los datos de absentismo del empleado, cuyas cifras son de 9.134 horas en 2023:

| Absentismo del personal (Horas/año) | |
|-------------------------------------|-------|
| 2022 | 7.076 |
| 2023 | 9.134 |

3.4. Relaciones sociales

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

Red Hat España anima a sus empleados a participar en una encuesta anual para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

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.

3.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos

El cien por ciento 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.

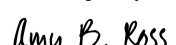
3.5. Formación


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 de Ética y Conducta de Negocios del Grupo Red Hat.

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

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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 2023.

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.
1. **El Centro de Carreras profesionales:** Proporciona desarrollo profesional tangible, oportunidades y aclara el papel de los empleados en su desarrollo profesional.

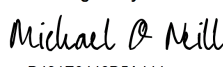
Los recursos de formación descritos anteriormente están centralizados en Red Hat University (RHU), donde los empleados tienen acceso a más de 500 cursos diseñados por RHU, 1.900 cursos de socios internos de aprendizaje y habilitación y más de 16.700 cursos externos

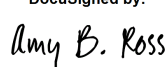
3.5.2 Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional

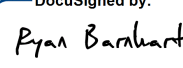
Cada año, los empleados del Grupo Red Hat de todo el mundo deben completar la formación sobre diversos temas de ética y cumplimiento.

La siguiente tabla muestra la estimación total de horas de formación por empleado de Red Hat España para el ciclo de Formación Anual de Cumplimiento y Ética de 2023^[15]:

| Categoría profesional | Número total de horas ^[16] de formación por año por clasificación profesional para 2022 | | |
|---|--|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Consejo de Administración ^[17] | 2 | 4 | 6 |
| Comité Directivo | — | — | — |
| Administración | 2 | — | 2 |
| Mandos intermedios | 21 | 49 | 70 |
| Personal técnico | 80 | 574 | 654 |
| Personal no técnico | 63 | 83 | 146 |
| Total | 168 | 710 | 878 |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

^[15] 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.

| Categoría profesional | Número total de horas ^[16] de formación por año por clasificación profesional para 2023 | | |
|---|--|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Consejo de Administración ^[17] | 2 | 3 | 5 |
| Comité Directivo | — | — | — |
| Administración | 3 | 2 | 5 |
| Mandos intermedios | 23 | 56 | 79 |
| Personal técnico | 80 | 627 | 707 |
| Personal no técnico | 60 | 72 | 132 |
| Total | 168 | 760 | 928 |

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

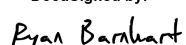
En línea con esto, el Grupo Red Hat cuenta con una serie de políticas internas, aplicables a Red Hat España y diseñadas para reflejar todo lo anterior, tales como:

- El Código de Conducta y Ética Comercial;
- 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.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACDFDA44B5...

^[16] 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

^[17] 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 otras empresas del Grupo Red Hat.

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), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (UN).

En particular, España ha adoptado convenios de la OIT relativos al trabajo forzoso/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/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 mitigar el riesgo de esclavitud moderna tanto en sus operaciones como en la cadena de suministro.

Como se describe en su Declaración de Esclavitud Moderna^[18], el Grupo Red Hat considera que el riesgo esclavitud moderna, incluido el trabajo forzoso/infantil, 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.

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 Red Hat de la Prohibición de 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 sus servicios. Por ello, el Grupo Red Hat, considera que el riesgo de esclavitud moderna y de trata de personas, incluido el trabajo forzoso/infantil, en la cadena de suministro es relativamente bajo.

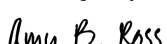
Aunque el riesgo de esclavitud moderna es relativamente bajo, el Grupo Red Hat reconoce que existe un riesgo inherentemente mayor de esclavitud moderna dentro de algunas de sus cadenas de suministro, particularmente aquellas que caen dentro de sectores de productos y servicios de mayor riesgo, como la tecnología de *hardware*, construcción, alimentos, bebidas y hotelería y servicios inmobiliarios (por ejemplo, limpieza, mantenimiento y gestión de residuos). El Grupo Red Hat, reconoce que todavía existe un riesgo potencial inherente adversario que aumenta para los proveedores que se encuentran en zonas geográficas de alto riesgo en la cadena de suministro o que se abastecen de ellas.

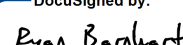
Por lo tanto, el Grupo Red Hat adopta una serie de medidas (de las que se ofrece una visión general a continuación) que le permiten evaluar y abordar los riesgos, incluido el riesgo de esclavitud moderna en sus operaciones y cadena de suministro.

^[18] La Declaración de Esclavitud Moderna de 2022 del Grupo Red Hat fue publicada en su sitio web en 2023. La Declaración de Esclavitud Moderna de 2023 se completará en el segundo trimestre de 2024.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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 una 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.

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 3.5 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.

DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Pyan Barabant
4610BACDFFA44B5...

| | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|
| Formación^[19] sobre políticas o procedimientos relativos a los derechos humanos | 322 horas | 406 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.

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:

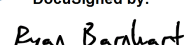
- i. **Certificaciones de proveedores:** Como parte del proceso de adquisición estándar del Grupo Red Hat, los proveedores deben aceptar cumplir con el Código de Conducta de Proveedores, o hacer un compromiso equivalente, al comienzo de la relación.
- ii. **Due Diligence de proveedores y socios comerciales:** Los proveedores y socios están sujetos a diversas formas de *due diligence*, incluida la verificación de la información proporcionada como parte de los procesos estándar de adquisiciones y socios comerciales del Grupo Red Hat. Estos diversos esfuerzos de *due diligence* incluyen la investigación de socios comerciales, monitoreo continuo y validación de proveedores. Como parte del proceso de validación de proveedores del Grupo Red Hat, basado en el riesgo, a ciertos proveedores se les pide que completen cuestionarios de proveedores, que incluyen una amplia gama de preguntas destinadas a ayudar al Grupo Red Hat a identificar y evaluar diversos riesgos, incluida la posible esclavitud moderna, como por ejemplo si el proveedor emplea trabajadores vulnerables (trabajadores migrantes o trabajadores menores de edad).
- iii. **Certificación de empleados:** Los empleados del Grupo Red Hat que se encuentran trabajando activamente deben realizar una Formación Anual sobre Cumplimiento y Ética, en la que deben revisar y volver a certificar su compromiso con el Código.
- iv. **Mecanismos de denuncia y protección contra represalias:** Con el fin de alentar y fomentar una cultura de denuncia, el Grupo Red Hat mantiene un número de políticas y canales de denuncia que permiten a los empleados, proveedores, socios comerciales y al público en general, denunciar infracciones potenciales de las políticas, Códigos y cualquier otros estándares del Grupo Red Hat, incluidas las prácticas comerciales ilegales o poco éticas.

^[19] 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.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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, así como un canal para socios como se describe en el Código de Socios.

El Grupo Red Hat supervisa su línea directa global de cumplimiento y ética y otros canales de información como forma de evaluar la eficacia de sus políticas, procedimientos y procesos globales relacionados con la esclavitud moderna. Adicionalmente, el grupo de Trabajo del Grupo Red Hat sobre Esclavitud Moderna, se reúne periódicamente para identificar, considerar y debatir otras formas de mejorar las políticas y procesos de Red Hat con el fin de combatir los riesgos de la esclavitud moderna.

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 tenido ninguna denuncia por violación de los derechos humanos durante el 2023 y 2022.

5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, 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 Servicios 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

DocuSigned by:

Michael O Mill

D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

Amy B. Ross

4E62F030937648C...

DocuSigned by:

Pyan Barabant

4610BACDFDA44B5...

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.

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 y son gestionado por el *Team People* 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 calificadas para su apoyo a través de la solicitud de la contribución benéfica. En 2023, a través del mencionado programa, el Grupo Red Hat realizó contribuciones corporativas a organizaciones sin ánimo de lucro calificadas en las comunidades en las que opera. La diferencia entre las aportaciones del año pasado, se debe a las diferencias entre las organizaciones financiadas que 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 el 2023, realizó las siguientes contribuciones:

- 2.500 euros a **UAPO**: esta organización es una unidad interdisciplinaria que integra educación física, fisioterapia, psicología y nutrición para brindar al paciente oncológico una intervención integral.


Red Hat España durante 2022 realizó las siguientes aportaciones a organizaciones sin ánimo de lucro:

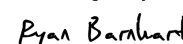
- 2.500 euros a Operación Encina: Esta fundación tiene un proyecto principal que es reforestar con encinas los montes de Andalucía (España), ya que han sido muy maltratados por la industria del carbón.

- 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.

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

- 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:
Michael O'Neill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...

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 STEM^[20] 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/ESG^[21] 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 | |
|--|----|
| 2022 | 0% |
| 2023 | 0% |

6.1.3 Las acciones de asociación o patrocinio

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

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACDFDA44B5...

^[20] STEM: Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

^[21] RSC: Responsabilidad Social Corporativa / ESG: Ambiental, Social y Gobernanza

6.2. Subcontratación y proveedores

En 2023, Red Hat España adquirió aproximadamente 6,3 millones de euros en bienes y servicios de empresas externas ubicadas en España, con aproximadamente 0,3 millones de euros adicionales en bienes y servicios adquiridos a empresas de fuera de España, que suman un total de 6,6 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 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. 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 España 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 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 varios criterios basados en el riesgo para seleccionar a determinados proveedores del Grupo Red Hat para someterlos auditorías. En 2023, 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:

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5.31

| Número de auditorías de proveedores | |
|-------------------------------------|---|
| 2022 | 0 |
| 2023 | 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

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.

6.3.1 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 como prioridad principal. 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 a denunciar de violaciones potenciales de nuestros Códigos, políticas y otros estándares, incluidas las prácticas comerciales ilegales o poco éticas.

Además, la Declaración de Privacidad del Grupo Red Hat 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 Red Hat, se 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 2023, el Grupo Red Hat no tuvo conocimiento de ninguna queja formal sobre privacidad por parte de particulares en España.

| Número de reclamaciones recibidas | |
|-----------------------------------|---|
| 2022 | 0 |
| 2023 | 0 |

DocuSigned by:

 D431E046D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACDFDA44B5...


6.4. Información fiscal


| 2022 | | |
|-------------------------------|--|---------------------------------|
| Beneficios antes de impuestos | Impuestos sobre los beneficios pagados | Subvenciones públicas recibidas |
| 4.708.154,89 € | 1.290.572,22 € | — € |

| 2023 | | |
|-------------------------------|--|---------------------------------|
| Beneficios antes de impuestos | Impuestos sobre los beneficios pagados | Subvenciones públicas recibidas |
| 6.114.824,69 € | 1.555.768,23 € | — € |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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 1.1. Actividad empresarial | 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 |

DocuSigned by:
Michael O. Mill
D431E0446D5A444...


DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...


DocuSigned by:
Ryan Barahart
4610BACFDFA44B5...

| 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 |
| 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 | | |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

| | | |
|--|--|--|
| 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 |
| ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS | | |
| Medidas relacionadas con la gestión de residuos. Residuos: Toneladas de residuos peligrosos y no peligrosos | 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: uso y suministro | 2.2. Uso sostenible de los recursos | 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 | 2.2. Uso sostenible de los recursos 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 |
| 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 | | |
| 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 |

DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...


| | | |
|---|-------------|--|
| 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 |
| 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 |


DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...


DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACDF44B5...

| | | |
|--|--|---|
| 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 | 3.2. Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar | 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 | 3.2. Medidas de organización del trabajo y conciliación familiar | 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 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 | 3.4. Relaciones sociales | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 3-3 Gestión de los temas materiales |
| FORMACIÓN | | |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...


DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...


| | | |
|---|----------------|---|
| 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 | | |
| <p>Procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos y, en su caso, en su mitigación, gestión y reparación</p> <p>Formación en materia de derechos humanos (además de las medidas).</p> <p>Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá:</p> <p>1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos,</p> <p>2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.</p> | 4. DERECHOS HUMANOS | 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes |
| <p>Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan:</p> <p>1) el seguimiento y la evaluación del progreso y</p> <p>2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.</p> | 4. DERECHOS HUMANOS | 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

| | | |
|--|---------------------|--|
| 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. 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. | 4. DERECHOS HUMANOS | 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 | | |
| | 5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales |

DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Pyan Barabant
4610BACFDFA44B5...

| | | |
|--|--|---|
| | 5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 3-3 Gestión de los temas materiales |
| | 5. LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, 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 CAPITALES, 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 CAPITALES, 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 CAPITALES, LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo |

DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...

DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...

DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...

SOCIEDAD

| | | |
|---|---|---|
| <p>Una descripción de las políticas aplicadas por el grupo con respecto a tales cuestiones, que incluirá:</p> <p>1) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos e impactos significativos,</p> <p>2) los procedimientos de verificación y control, incluyendo las medidas que se han adoptado.</p> | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> |
| <p>Los resultados de estas políticas deben incluir indicadores clave de resultados no financieros relevantes que permitan:</p> <p>1) el seguimiento y la evaluación del progreso y</p> <p>2) que favorezcan la comparabilidad entre empresas y sectores, de acuerdo con los marcos de referencia nacionales, europeos o internacionales utilizados para cada tema.</p> | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> |
| <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>1 - Fundamentos 2 - Contenidos generales 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> |
| <p>COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</p> | | |
| <p>Impacto de las actividades en la sociedad: empleo, desarrollo local, poblaciones locales y territorio</p> | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>3-3 Gestión de los temas materiales</p> |
| <p>Diálogo con las comunidades locales</p> | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>413.1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo</p> |
| <p>Acciones colaborativas y patrocinio</p> | <p>6. SOCIEDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> | <p>2-28 Afiliación a asociaciones</p> |
| <p>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</p> | | |

DocuSigned by:
Michael O Mill
D431E0446D5A444...


DocuSigned by:
Amy B. Ross
4E62F030937648C...


DocuSigned by:
Ryan Barnhart
4610BACFDFA44B5...

| | | |
|--|---|---|
| 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 |
| Impuestos sobre los beneficios pagados | 6.4. Información fiscal | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno |
| Subvenciones públicas recibidas | 6.4. Información fiscal | |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

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:

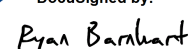
- a. No aplica.
- b. Confidencialidad.
- c. Prohibiciones legales específicas.
- d. Información no disponible.

| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | RAZÓN (GRI 1) | EXPLICACIÓN |
|--|---------------|---|
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas adoptadas para preservar o restaurar la diversidad biológica | No aplicable | Red Hat España no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Impactos causados por actividades u operaciones realizadas en áreas protegidas | No aplicable | Red Hat España 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 España no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |
| Contaminación | | |
| Medidas relacionadas con la contaminación lumínica, acústica y otras | No aplicable | Red Hat España 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 España no realiza actividades que tengan un impacto significativo y directo |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...


DocuSigned by:

 4E62F030937648C...


DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...

| 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. |

DocuSigned by:

 D431E0446D5A444...

DocuSigned by:

 4E62F030937648C...

DocuSigned by:

 4610BACFDFA44B5...