

2023 publication | **France gender pay gap report**  
 Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

Red Hat's culture is built on the open source principles of transparency, collaboration, and inclusion, where the best ideas can come from anywhere and anyone. When this is realized, it empowers people from diverse backgrounds, perspectives, and experiences to come together to share ideas, challenge the status quo, and drive innovation. Our aspiration is that everyone experiences this culture with equitable opportunity and access, and that all associates are invited to contribute.

Our approach to diversity, equity, and inclusion (DEI) includes our goal of paying employees equitably for comparable roles, skills, and experience. One of the ways we enable this is by providing managers with guidance to support objective, data-driven, reward decisions.

As of March 2018, the French government unveiled an action plan for gender equality to reduce the gender pay gap. Since then, a company or economic and social unit (UES) with 50 and more employees is required to annually publish information about the size of the pay gap between female and male employees. Red Hat views these ongoing requirements as an opportunity to highlight where we need to focus as we continue our efforts to build a diverse workforce.

For a company or UES with more than 250 employees, there are 5 indicators that must be calculated to derive a score of up to 100 points. Employers are expected to score 75 points or more and, if they reach a score below 85, must negotiate progress targets with trade unions in order to improve the score to indicators where they did not reach the maximum.

The indicators include:

Indicator	Red Hat score out of total possible points
1. Pay gap between women and men, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and job category.	25 / 40
2. Gap in the percentage of individual pay increases—not related to promotions—between women and men	20 / 20
3. Gap in the percentage of women and men promoted	15 / 15
4. Percentage of employees with a pay increase in the year following their return from maternity or adoption leave (if pay increases occurred in the period during which the leave was taken).	15 / 15
5. Balance between female and male employees among the top 10 highest earning associates	0 / 10
<b>2022 reference period Red Hat's total score:</b>	<b>75 / 100</b>

The indicators used to evaluate Red Hat's promotion and salary increase practices indicates that our processes are equitable for women and men. The indicators where Red Hat did not achieve the maximum

## 2023 publication | **France gender pay gap report** Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

number of points available highlight opportunities in our hiring and career development practices, particularly for senior level sales and technology roles.

Additionally, to understand whether our pay gap data also reflects pay equity differences, Red Hat works with a third party to conduct a statistical analysis of pay for employees based in France. Different from the indicators above, this analysis controls for factors such as role type (sales or non-sales), job level (management or individual contributor), experience, and job code. Consistent with previous years, the result of this analysis indicates that our pay gap is largely explained by the different types of roles women and men are in, rather than differences in compensation, when controlling for factors such as those mentioned above. To influence our pay gap results, Red Hat remains focused on our efforts to hire and retain great diverse talent, support associates' careers, and recognize expertise.

Red Hat is committed to advancing women in the workplace, and providing equitable pay and opportunities for all employees. Our global [diversity, equity, and inclusion web page](#) states that "At Red Hat, we believe inclusive collaboration drives innovation" The following are some of the activities in which we engage to support equal opportunities and pay equity:

- Conducting regular pay equity analyses as a part of our salary program and recommending increases and promotions for targeted individuals based on outcomes of these analyses.
- Providing additional insights to our managers and Talent Acquisition team to enable equitable pay decisions from hiring through to on-going compensation reviews
- Promoting the visibility of, and support for, underrepresented talent inside Red Hat through 9

DEI Communities, including a global Women's Leadership Community.

- Supporting the progression of underrepresented talent, including women, in their careers and build inclusive leadership skills through the Red Hat Sponsorship Program.
- The Red Hat Mentoring Program supports female associates by partnering them with connections within the organization to support development and promote an inclusive culture.
- Supporting flexible work schedules, remote working and part-time employment.
- Providing extended family leave to both male and female associates to support shared parenting.
- Expanding supplemental benefits to support well-being and at-home learning to support associates during COVID-19, including:
  - Sanvello—a mental health and well-being app.
  - Care.com Care@Work—a service that provides access to caregivers, elder care, pet care, and housekeeping online resources.
  - VP Engage—a well-being platform that focuses on self-care and developing healthy habits.
- Building more inclusive team environments using research-backed tools and resources, including DEI toolkits and courses that provide guidance resources and learning opportunities for associates and managers.
  - **Unconscious Bias:** Provides steps to operate more fairly and effectively at work by identifying unconscious biases and their true impacts.
  - **Inclusive Team Dynamics:** 10 specific, actionable steps you can use immediately, regardless of your role, to promote trust and psychological safety in your team.

2023 publication | **France gender pay gap report**

Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

- Clarifying the role of the manager in our open culture with [Open Management Practices](#), which includes guidance on creating an environment of belonging, respect, and mutual support, and stresses the importance of using fair and consistent criteria for performance reviews, promotions, bonus allocation, and all other rewards.
- Promoting the role of the Red Hat hiring process to reinforce the value of a diverse workforce.
  - DEI is heavily promoted on [jobs.redhat.com](https://jobs.redhat.com) and Red Hat social media channels, highlighting the role of a diverse workforce in shaping our inclusive culture.

In addition to these actions to bolster diversity, equity, and inclusion internally at Red Hat, we also support several programs that introduce contributors from historically marginalized backgrounds to open source such as Co.Lab and the Red Hat Open Source for Education (ROSE) project. Since 2014, Red Hat has also sponsored Open Source Day at the annual Grace Hopper Celebration, which highlights women in computing. Red Hat Ireland conducts various outreach initiatives with a focus on encouraging women to explore software engineering as a career. These outreach initiatives include school visits, supporting Transition Year Programmes, internships, providing STEAM support, promoting women in tech events, and open office days.

More about these efforts, and our commitment to the advancement of women in technology, are located on our [diversity & inclusion web page](#).

2023 publication | **France gender pay gap report**  
 Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

La culture de Red Hat repose sur les principes de transparence, de collaboration et d'inclusion de l'open source, où les meilleures idées peuvent venir de n'importe où et de n'importe qui. Lorsque cela est réalisé, cela permet à des personnes d'origines, de perspectives et d'expériences diverses de se réunir pour partager des idées, lutter contre le statu quo et stimuler l'innovation. Nous aspirons à ce que chacun fasse l'expérience de cette culture en bénéficiant d'une égalité de chances et d'accès, et tous nos associés sont invités à contribuer.

Notre approche de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) inclut notre objectif de rémunérer équitablement les employés pour des rôles, des compétences et une expérience comparables. L'une des manières dont nous rendons cela possible est de fournir aux gestionnaires des conseils pour soutenir des décisions de rémunération objectives et fondées sur des données.

En mars 2018, le gouvernement français a dévoilé un plan d'action pour l'égalité des sexes visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes. Depuis lors, une entreprise ou une unité économique et sociale (UES) de plus de 50 employés est tenue de publier chaque année des informations sur l'ampleur de l'écart de rémunération entre les employés féminins et masculins. Red Hat considère ces exigences permanentes comme une opportunité de mettre en évidence les points sur lesquels nous devons nous concentrer alors que nous poursuivons nos efforts de construction d'une main-d'œuvre diversifiée.

Pour une entreprise ou une UES de plus de 250 employés, il y a 5 indicateurs qui doivent être calculés pour obtenir un score allant jusqu'à 100 points. Les employeurs sont censés obtenir un score de

75 points ou plus. S'ils atteignent un score inférieur à 85, ils doivent négocier des objectifs de progrès avec les syndicats afin d'améliorer le score des indicateurs pour lesquels ils n'ont pas atteint le maximum. Les indicateurs inclus sont les suivants :

Indicateur	Score de Red Hat sur le total des points possibles
1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes, par groupe d'âge et par catégorie professionnelle.	25 / 40
2. Écart dans le pourcentage des augmentations de salaire individuelles, non liées à des promotions, entre les femmes et les hommes	20 / 20
3. Écart dans le pourcentage de femmes et d'hommes promus	15 / 15
4. Pourcentage d'employés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année qui a suivi leur retour de congé de maternité ou d'adoption (si des augmentations de salaire ont eu lieu pendant la période où le congé a été pris).	15 / 15
5. Équilibre entre les employés féminins et masculins parmi les 10 associés les mieux rémunérés	0 / 10
<b>Score total de Red Hat pour la période de référence 2022 :</b>	<b>75 / 100</b>

## 2023 publication | **France gender pay gap report** Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

Les indicateurs utilisés pour évaluer les pratiques de Red Hat en matière de promotion et d'augmentation de salaire indiquent que ses processus sont équitables pour les femmes et les hommes. Les indicateurs pour lesquels Red Hat n'a pas obtenu le nombre maximal de points disponibles mettent en évidence les possibilités offertes par nos pratiques de recrutement et de développement de carrière, en particulier pour les postes de vente et de technologie de haut niveau.

En outre, pour comprendre si nos données sur l'écart salarial reflètent également les différences d'équité salariale, Red Hat travaille avec un tiers pour effectuer une analyse statistique des salaires des employés basés en France. Différente des indicateurs ci-dessus, cette analyse contrôle des facteurs tels que le type de rôle (commercial ou non commercial), le niveau d'emploi (direction ou contributeur individuel), l'expérience et le code d'emploi. Conformément aux années précédentes, le résultat de cette analyse indique que notre écart salarial s'explique en grande partie par les différents types de rôles occupés par les femmes et les hommes, plutôt que par des différences de rémunération, lorsqu'on contrôle des facteurs tels que ceux mentionnés ci-dessus. Pour influencer sur les résultats de son écart salarial, Red Hat reste concentrée sur ses efforts pour embaucher et retenir de grands talents divers, soutenir les carrières des associés et reconnaître l'expertise.

Red Hat s'engage à faire avancer le rôle des femmes sur le lieu de travail, à fournir un salaire et des opportunités égales pour tous les employés. Notre [site web relatif à la diversité, l'équité et l'inclusion](#) énonce que « Chez Red Hat, nous croyons que la collaboration inclusive est un moteur de l'innovation ». Voici quelques unes des activités dans lesquelles nous engageons pour soutenir l'égalité des chances et l'équité salariale :

- Effectuer des analyses régulières de l'équité salariale dans le cadre de notre programme salarial et recommander des augmentations ainsi que des promotions pour des personnes ciblées en fonction des résultats de ces analyses.
- Fournir des informations supplémentaires à nos responsables et à l'équipe chargée de la recherche de talents afin de permettre la prise de décisions équitables en matière de rémunération, de l'embauche à la révision continue de la rémunération.
- Promouvoir la visibilité et le soutien de talents sous-représentés au sein de Red Hat par le biais de 9 communautés DEI, dont une communauté mondiale de leadership féminin.
- Soutenir la progression des talents sous-représentés, y compris les femmes, dans leur carrière et développer des compétences de leadership inclusives grâce au programme de parrainage Red Hat.
- Le programme de mentorat de Red Hat soutient les femmes associées en les mettant en relation avec des personnes au sein de l'organisation afin de favoriser leur développement et de promouvoir une culture inclusive.
- Soutenir les horaires de travail flexibles, le télétravail et les emplois à temps partiel.
- Offrir des congés pour raisons familiales étendus aux associés hommes et femmes afin de soutenir le partage des responsabilités parentales.
- Étendre des avantages complémentaires pour soutenir le bien-être et l'apprentissage à domicile pour soutenir les associés pendant la période de COVID-19, notamment :
  - Sanvello – une application sur la santé mentale et le bien-être.
  - Care.com Care@Work – un service qui donne accès à des ressources en ligne sur les

2023 publication | **France gender pay gap report**  
Publication 2023 | **Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en France**

- soignants, les soins aux personnes âgées, les soins aux animaux et l'entretien ménager.
- VP Engage – une plateforme de bien-être qui met l'accent sur la prise en charge personnelle et le développement d'habitudes saines.
- Créer des environnements d'équipe plus inclusifs à l'aide d'outils et de ressources fondés sur la recherche, y compris des boîtes à outils et des cours DEI qui fournissent des conseils, des ressources et des possibilités d'apprentissage aux associés et aux cadres.
  - **Préjugés inconscients** : Fournit des étapes pour fonctionner de manière plus équitable et efficace au travail en identifiant les préjugés inconscients et leurs véritables impacts.
  - **Dynamique d'équipe inclusive** : 10 mesures spécifiques et réalisables que vous pouvez utiliser immédiatement, quel que soit votre rôle, pour promouvoir la confiance et la sécurité psychologique au sein de votre équipe.
- Clarifier le rôle du manager dans notre culture ouverte avec les [Pratiques de gestion ouverte](#), qui comprennent des conseils sur la création d'un environnement d'appartenance, de respect et de soutien mutuel et soulignent l'importance d'utiliser des critères équitables et cohérents pour les évaluations de performance, les promotions, l'attribution de primes et toutes les autres récompenses.
- Promouvoir le rôle du processus de recrutement de Red Hat pour renforcer la valeur d'une main-d'œuvre diversifiée.
  - Le programme DEI fait l'objet d'une promotion importante sur [jobs.redhat.com](https://jobs.redhat.com) et sur les canaux de réseaux sociaux de Red

Hat, soulignant le rôle d'une main-d'œuvre diversifiée dans le façonnement de notre culture inclusive.

En plus de ces actions visant à stimuler la diversité, l'équité et l'inclusion en interne chez Red Hat, nous soutenons également plusieurs programmes qui initient à l'open source des contributeurs issus de milieux historiquement marginalisés, tels que Co.Lab et le projet Red Hat Open Source for Education (ROSE). Depuis 2014, Red Hat sponsorise également la journée de l'open source lors de la célébration annuelle Grace Hopper, qui met en avant les femmes dans le milieu informatique. Red Hat Ireland mène diverses initiatives de sensibilisation visant à encourager les femmes à envisager une carrière dans l'ingénierie logicielle. Ces initiatives de sensibilisation comprennent des visites dans les écoles, le soutien aux programmes d'année de transition, des stages, l'offre d'un soutien STEAM, la promotion d'événements consacrés aux femmes dans la technologie et des journées portes ouvertes dans les bureaux.

Pour en savoir plus sur ces efforts et sur notre engagement en faveur de la promotion des femmes dans le secteur des technologies, consultez notre [page web sur la diversité et l'inclusion](#).