

2024 publication | France gender pay gap report

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. Red Hat’s corrective action plan from 2023 will be discussed with the trade union.

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. | 36 / 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 | 10 / 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 | 5 / 10 |
| 2023 year reference period Red Hat’s total score: | 86 / 100 |

The indicators used to evaluate Red Hat’s salary increase practices indicate that our processes are equitable for women and men. The indicators where Red Hat did not achieve the maximum number of points available highlight opportunities in our hiring and career development practices, particularly for senior level sales and technology roles.

2024 publication | France gender pay gap report

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.

How are we making a difference?

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 "Our vision is a Red Hat where diversity, equity, and inclusion (DEI) are infused in all we do, and where all Red Hatters feel included, aligned to the business, and safe to be their authentic selves." 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
- Launching a 3 year DEI strategy to strengthen our open and inclusive culture which includes Functional DEI Action Plans that serve as an accountability tool to ensure we are intentional in our efforts to cultivate a culture of belonging at Red Hat.
- Promoting the visibility of, and support for, underrepresented talent inside Red Hat through 9 DEI Communities, including a global Women's Leadership Community.
- Supporting flexible work schedules, remote working and part-time employment.
- Expanding supplemental benefits to support well-being and at-home learning to support associates, including:
 - Koa Foundations – a mental health and well-being digital, interactive 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.
- Achieving a shared baseline of DEI understanding, and 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.
 - **Inclusive Team Dynamics:** 10 specific, actionable steps you can use immediately, regardless of your role, to promote trust and psychological safety in your team.
 - Building a Culture of Belonging: Provides strategies for creating an inclusive work environment.
- Clarifying the role of the manager in our open culture with Red Hat's Manager Expectations. These expectations set a universal foundation for what it means to be a manager at Red Hat and guide managers in how to lead healthy and high performing teams where outcomes are delivered in alignment with our strategy, purpose, and values.
- Activating inclusive hiring and development practices.

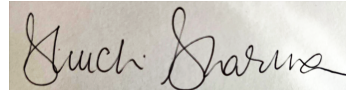
2024 publication | **France gender pay gap report**

- Aligning to an enterprise-wide Talent Philosophy that articulates our beliefs about how to best support associates to help them grow, achieve their best, and contribute to achieving our company goals. Red Hat's talent philosophy creates a set of guiding principles and provides a consistent approach for talent management practices across all teams, business units, and geographies.
- Furthering pay transparency by providing associates with visibility to the salary range for their role and increasing access to information about compensation programs and practices.
- Reinforcing the value of a diverse workforce and inclusive work environment in our Red Hat hiring process.
 - DEI is heavily promoted on jobs.redhat.com and Red Hat social media channels, highlighting the role of a diverse workforce in achieving our company's mission and vision..

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.

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

Shuchi Sharma
Vice President and
Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer
Red Hat, Inc.



Kent Pritchett
Vice President, People Experience
Red Hat, Inc.



Publication 2024 | Rapport sur les écarts de salaire entre femmes et hommes

La culture de Red Hat repose sur les principes de transparence, de collaboration et d'inclusion propres à l'open source, selon lesquels les meilleures idées peuvent venir de n'importe où et de n'importe qui. Cette culture permet à des personnes aux parcours, aux points de vue et aux expériences variés de se rassembler pour échanger des idées, faire bouger les lignes et stimuler l'innovation. Notre ambition est de permettre à chacune et chacun d'embrasser cette culture en bénéficiant des mêmes opportunités, et d'inviter tous les collaborateurs à y contribuer.

Notre approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) inclut un objectif de rémunération équitable de nos collaborateurs pour des fonctions, compétences et expériences comparables. Pour y parvenir, nous formons notamment nos managers à prendre des décisions objectives et éclairées en matière de rémunération.

En mars 2018, le gouvernement français a présenté un plan d'action pour l'égalité professionnelle visant à réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes. Chaque année, les entreprises ou unités économiques et sociales (UES) comptant au moins 50 collaborateurs sont tenues de publier des informations sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes qu'ils emploient. Red Hat voit en ces obligations une opportunité de mettre en lumière des pistes d'amélioration afin d'accompagner sa dynamique de construction d'un effectif diversifié.

Pour une entreprise ou UES de plus de 250 salariés, 5 indicateurs doivent être calculés pour obtenir un score allant jusqu'à 100 points. Les entreprises sont tenues d'obtenir un score d'au moins 75 points. Lorsque leur score est inférieur à 85, elles doivent négocier des cibles de progression avec les organisations syndicales. Le plan d'action de mesures correctives 2023 de Red Hat sera discuté avec les organisations syndicales.

Les indicateurs sont les suivants :

| Indicateur | Score de Red Hat sur le total des points possibles |
|---|--|
| 1. Écart de rémunération entre femmes et hommes, calculé à partir de la rémunération moyenne des femmes par rapport à celle des hommes, par groupe d'âge et par catégorie professionnelle | 36 / 40 |
| 2. Écart dans le pourcentage des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes (hors promotions) | 20 / 20 |
| 3. Écart dans le pourcentage de femmes et d'hommes promus | 10 / 15 |
| 4. Pourcentage de salariés bénéficiant d'une augmentation de salaire l'année suivant leur retour de congé maternité ou adoption (si l'augmentation de salaire intervient sur la période au cours de laquelle le congé est pris) | 15 / 15 |
| 5. Parité femmes-hommes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés | 5 / 10 |
| Année de référence 2023 Score total de Red Hat : | 86 / 100 |

Les indicateurs utilisés pour évaluer les pratiques de Red Hat en matière d'augmentation salariale indiquent que nos processus sont équitables pour les femmes et les hommes. Les indicateurs pour lesquels Red Hat n'a pas obtenu le

Publication 2024 | **Rapport sur les écarts de salaire entre femmes et hommes**

score maximum constituent des pistes d'amélioration à apporter à nos politiques de recrutement et de développement de carrière, notamment pour les fonctions commerciales et technologiques à haute responsabilité.

Par ailleurs, pour déterminer si nos données reflètent des différences d'équité salariale, Red Hat réalise, avec l'appui d'un tiers, une analyse statistique de la rémunération des salariés basés en France. Cette analyse tient compte de facteurs comme le type de fonction (commerciale ou non), le niveau hiérarchique (management ou contributeur individuel), l'expérience et le code du poste. Comme les années précédentes, il ressort de cette analyse que l'écart salarial s'explique par la nature des fonctions occupées par les femmes et les hommes, plutôt que sur des écarts de rémunération. Pour améliorer nos résultats, Red Hat continue ses efforts pour recruter et retenir ses talents, accompagner les carrières de ses collaborateurs et valoriser l'expertise.

Comment faisons-nous la différence ?

Red Hat s'engage à faire évoluer les femmes au travail, et à garantir une rémunération et des opportunités équitables pour tous les salariés. Comme indiqué dans notre [page Web sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#), « [n]otre vision pour Red Hat est celle d'une entreprise où l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont présentes dans tout ce que nous faisons, et où tous les Red Hatters se sentent intégrés, en phase avec notre culture et peuvent être eux-mêmes ». Voici quelques-unes des activités que nous menons pour favoriser l'égalité des chances et l'équité salariale:

- Réaliser régulièrement des analyses sur l'équité salariale dans le cadre de notre programme relatif aux salaires, et recommandé, à partir des résultats, des augmentations salariales et des promotions en faveur de certaines personnes.

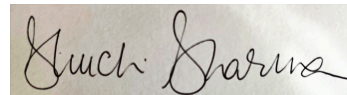
- Fournir des informations supplémentaires à nos responsables et notre équipe Talent Acquisition (acquisition des talents) pour favoriser la prise de décision équitable en matière de rémunération de l'embauche à l'examen continu des rémunérations.
- Lancer une stratégie DEI sur 3 ans visant à renforcer notre culture d'ouverture et d'inclusivité en prévoyant notamment des plans d'action DEI qui constituent des outils de responsabilisation pour garantir une culture d'appartenance chez Red Hat.
- Promouvoir la visibilité et l'accompagnement des talents sous-représentés chez Red Hat à l'aide de 9 communautés DEI, y compris une communauté mondiale de leadership féminin. .
- Favoriser la flexibilité des horaires de travail, le télétravail et le travail à temps partiel.
- Élargir la palette d'avantages complémentaires favorisant le bien-être et l'apprentissage à domicile pour les collaborateurs, avec notamment :
 - Koa Foundations – une application numérique et interactive pour la santé mentale et le bien-être.
 - Care.com Care@Work – un service permettant d'accéder à des ressources en ligne pour la garde d'enfants, l'aide aux personnes âgées, la garde d'animaux domestiques et les aides ménagères.
 - VP Engage – une plateforme de bien-être axée sur les auto-soins et l'adoption d'habitudes saines.
- Atteindre un socle de compréhension commun sur la DEI, et créer des environnements d'équipe plus inclusifs à l'aide d'outils et de ressources scientifiques, y compris des boîtes à outils et des formations DEI permettant aux collaborateurs et aux responsables d'acquérir des connaissances en la matière.

Publication 2024 | **Rapport sur les écarts de salaire entre femmes et hommes**

- **Dynamique d'équipe inclusive:** 10 mesures spécifiques et rapides à mettre en œuvre, quelle que soit votre fonction, pour favoriser la confiance et la sécurité psychologique au sein de votre équipe.
- Créer une culture d'appartenance: élaborer des stratégies pour créer un environnement de travail inclusif.
- Clarifier le rôle du manager dans notre culture d'ouverture à l'aide des obligations du manager chez Red Hat (*Red Hat's Manager Expectations*). Ces obligations constituent un socle universel permettant de définir ce qu'est un manager chez Red Hat, et indiquent à ces derniers comment piloter des équipes saines et performantes afin d'obtenir des résultats conformes à notre stratégie, notre mission et nos valeurs.
- Adopter des pratiques inclusives en matière de recrutement et de développement.
- S'aligner sur une philosophie globale en matière de gestion des talents, qui harmonise la manière dont nous pouvons au mieux accompagner le développement de nos collaborateurs et les amener à exploiter tout leur potentiel et contribuer aux objectifs de notre entreprise. La philosophie de Red Hat en matière de gestion des talents constitue un ensemble de principes directeurs et fournit une approche cohérente en la matière applicable à toutes les équipes, unités opérationnelles et régions.
- Accentuer la transparence salariale en donnant aux collaborateurs plus de visibilité sur la fourchette salariale de leur poste et en élargissant l'accès aux informations concernant les programmes et pratiques de rémunération.
- Donner plus de poids à la diversité des effectifs et à l'inclusivité des environnements de travail dans nos pratiques d'embauche Red Hat.
- La DEI est fortement mise en avant sur jobs.redhat.com et sur les pages de réseaux sociaux de Red Hat, en particulier l'importance de la diversité du personnel pour mener à bien la mission et concrétiser la vision de notre entreprise.

Outre ces actions visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion chez Red Hat, nous soutenons également plusieurs programmes qui initient des personnes de milieu moins favorisé à l'open source, par exemple le Co.Lab et le projet ROSE (*Red Hat Open Source for Education*). Depuis 2014, Red Hat organise également l'Open Source Day dans le cadre de l'événement annuel Grace Hopper Celebration, qui met en avant les femmes informaticiennes. Pour en savoir plus sur ces initiatives, et sur notre engagement en faveur de la promotion des femmes dans le secteur des technologies, consultez notre [page Web sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#).

Shuchi Sharma
Vice-présidente et
Directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
Red Hat, Inc.



Kent Pritchett
Vice-président, en charge de l'expérience humaine
Red Hat, Inc.

