



Open Text SARL (OpenText France) is pleased to publish our equality index for the 2022 calendar year. Open Text Corporation's acquisition of Micro Focus International Limited (formerly known as Micro Focus International plc) on January 31 2023, will bring a significant number of new colleagues into the OpenText family. Until integration is complete, our France Gender Pay Equity Index will be separately reported.

OpenText France

The 2022 OpenText France's score is **91%**, indicating our continued vigilance in pay program design, governance, and pay opportunity for our top performers.

Score by Indicator for OpenText France:

- The average gap in total remuneration between women and men weighted by age group - OpenText France scored 37 out of 40 points achieving 93%
- The difference in the rates of salary increases between men and women - OpenText France scored 35 out of 35 points achieving 100%
- Those female employees given a pay increase on returning from maternity leave - OpenText France had no maternity returners in the year.
- Number of women and men amongst the top 10 highest paid employees in the business - OpenText France scored 5 out 10 points achieving 50%

Total: 77/85 points (91%)

Equity in pay and opportunity are the cornerstone of what we seek to accomplish. Our pay programs are designed and governed to focus on equal pay for equal work – from hiring practices through to consistency in progression rates for common roles. In designing variable pay for performance awards, we focus only on measurable outcomes rather than subjective measures – ensuring true equity in opportunity and awards tied to business results.

We noted an adjustment from our maximum score in 2021 which relates to a small reduction in the number of women in the top 10 earners primarily due to 2022 commission earnings amongst top paid account executives. Moreover, we recognize that there is an opportunity to increase representation of women amongst our leaders and our higher earning commercial roles.

I am delighted we continue to take big strides in this area. Women made up 40% of new hires in 2022, up from 24% the year before. A substantial part of this improvement is across our key sales roles, where the proportion of women is up 6% year over year.

Micro Focus France SAS (Micro Focus France)

For calendar year 2022, the corresponding score for **Micro Focus France was 64%**, which shows that improvements are required.

Score by Indicator for Micro Focus France:

- The average gap in total remuneration between women and men weighted by age group - Micro Focus France scored 19 out of 40 points achieving 48%
- The difference in the rates of salary increases between men and women - Micro Focus France scored 35 out of 35 points achieving 100%
- Those female employees given a pay increase on returning from maternity leave – Micro Focus France had no maternity returners in the year.
- Number of women and men amongst the top 10 highest paid employees in the business - Micro Focus France scored 0 out 10 points achieving 0%

Total: 54/85 points (64%)

As we integrate Micro Focus, we will work with local leaders and employee representatives to review specific plans to ensure our practice of consistent pay for common jobs is applied, and that we use our recent experience to improve the representation of women in senior positions at Micro Focus France.

Looking Forward: Equity Diversity and Inclusion at OpenText

At OpenText, our overall ambition sits in a broader context. We are committed to increasing equity in opportunity for all employees regardless of race, gender, sexual orientation, religion or other difference. In the context of the technology industry, both locally and globally, this includes a focus on equal pay for equal work and equity in opportunities for women at all levels. To this end, we have launched OpenText Zero-in initiative that includes a commitment to Zero Barriers, with a majority diverse company and to have greater than 40% of female leaders.

We bring our ambition to life through practical impacts such as;

- Awareness and Training: for employees and managers on matters such as inclusive leadership practices and awareness of unconscious bias;
- Recruiting: platforms that are inclusive, and diverse slates for key leadership roles;
- Advancement: internal career building opportunities, mentoring and networks; and
- Advocacy: including the important role of our 'Women in Technology' affinity groups in every region in fostering sponsorship, community, and career conversations.

Further details can be found [here](#).

We will continue to strive towards our commitment of Zero Barriers in promoting diverse talent where they feel recognized and where their careers can flourish. I firmly believe we have the leadership and programs to meet this commitment going forward.



Mark J. Barrenechea
OpenText CEO and CTO

About OpenText

OpenText enables the digital world, creating a better way for organizations to work with information, on-premises or in the cloud. For more information about OpenText (NASDAQ/TSX: OTEX), visit opentext.com.

Connect with us:

[OpenText CEO Mark Barrenechea's blog](#)

[Twitter](#) | [LinkedIn](#)

TRANSLATION

France : Parité salariale entre les hommes et les femmes

OpenText France a le plaisir de publier son indice d'égalité pour l'année civile 2022. Notre acquisition de Micro Focus International Limited (anciennement Micro Focus International plc) le 31 janvier 2023 va amener un nombre important de nouveaux collaborateurs dans la famille OpenText. Jusqu'à ce que nos entités aient fusionné, les rapports de parité salariale continueront d'être publiés séparément.

OpenText France

En 2022, le score d'OpenText France est de **91%**. Ceci indique notre vigilance continue dans la conception du programme salarial, la gouvernance et l'opportunité de rémunération pour nos meilleurs éléments.

Score par indicateur pour OpenText France :

- L'écart total moyen entre la rémunération des femmes et celle des hommes, pondéré par groupe d'âge - OpenText France a obtenu 37 points sur 40, soit 93 %
- La différence de taux d'augmentation des salaires entre les hommes et les femmes - OpenText France a obtenu 35 points sur 35, soit 100%
- Les employées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire à leur retour de congé de maternité - OpenText France n'a eu aucun retour de maternité au cours de l'année
- Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 employés ayant le salaire le plus élevé dans l'entreprise - OpenText France a obtenu 5 points sur 10, soit 50%

Total : 77/85 points (91%)

L'équité salariale et l'égalité des chances sont la pierre angulaire de ce que nous cherchons à accomplir. Nos programmes de rémunération sont conçus et régis de manière à mettre l'accent sur l'équité salariale, depuis les pratiques d'embauche jusqu'à la cohérence des taux de progression pour des rôles similaires. En élaborant la rémunération variable pour les primes de performance, nous nous concentrons uniquement sur les résultats mesurables plutôt que sur les mesures subjectives, ce qui garantit une véritable équité dans les opportunités et des primes liées aux résultats de l'entreprise.

Nous avons constaté un ajustement de notre score maximum de 2021. Celui-ci est lié à une légère baisse du nombre de femmes parmi les 10 premiers salaires, principalement en raison des commissions perçues en 2022 par les chargés de clientèle les mieux rémunérés. En outre, nous reconnaissons l'opportunité de représenter plus largement les femmes parmi nos dirigeants et nos fonctions commerciales.

Je suis heureux que nous fassions de grands progrès dans ce domaine. Les femmes représentaient 40 % des nouveaux recrutements en 2022, contre 24 % l'année précédente. Une grande partie de cette amélioration concerne nos postes clés dans la vente, où la proportion de femmes a augmenté de 6 %.

Micro Focus France SAS (Micro Focus France)

Le score correspondant à notre entreprise récemment acquise, Micro Focus France, est de 64 % pour l'année civile 2022, ce qui montre que des améliorations sont nécessaires.

Score par indicateur pour Micro Focus France :

- L'écart total moyen entre la rémunération des femmes et celle des hommes, pondéré par groupe d'âge - Micro Focus France a obtenu 19 points sur 40, soit 48 %
- La différence de taux d'augmentation des salaires entre les hommes et les femmes - Micro Focus France a obtenu 35 points sur 35, soit 100%
- Les employées ayant bénéficié d'une augmentation de salaire à leur retour de congé de maternité - Micro Focus France n'a eu aucun retour de maternité au cours de l'année
- Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 employés ayant le salaire le plus élevé dans l'entreprise - Micro Focus France a obtenu 0 points sur 10, soit 0%

Total : 54/85 points (64%)

Au fur et à mesure de l'intégration de Micro Focus, nous travaillerons avec les dirigeants locaux et les représentants des employés pour revoir les plans spécifiques afin de garantir une pratique de rémunération cohérente pour les emplois communs et utiliser notre expérience récente pour améliorer la représentation des femmes dans les postes de direction au sein de Micro Focus France.

Un regard vers l'avenir : égalité, diversité et inclusion chez OpenText

Chez OpenText, notre ambition globale s'inscrit également dans un contexte plus large. Nous nous engageons à accroître l'égalité des chances pour tous les employés, sans distinction de race, de sexe, d'orientation sexuelle, de religion ou de toute autre différence. Dans le secteur des hautes technologies, tant au niveau local qu'au niveau mondial, cela implique de mettre l'accent sur l'égalité salariale et l'égalité des chances pour les femmes à tous les niveaux. Dans cette optique, nous avons lancé l'initiative **OpenText Zero-in**, qui inclue notamment le Zéro Barrière, une entreprise majoritairement diversifiée et plus de 40 % de femmes dirigeantes.

Nous donnons vie à notre ambition par des actions concrètes telles que :

- Sensibilisation et formation : pour les employés et les managers sur des sujets tels que les pratiques de leadership inclusives et la sensibilisation aux préjugés inconscients
- Recrutement : plates-formes inclusives et listes diversifiées pour les postes de direction clés
- Promotion : possibilités internes de développement de carrière, mentorat et réseaux
- Défense des droits : y compris le rôle important de nos groupes d'affinité « Women In Technology » dans chaque région pour favoriser les discussions sur le parrainage, la communauté et les carrières.

Pour plus d'informations, veuillez consulter [cette page](#)

Nous continuerons à nous efforcer d'atteindre notre engagement Zéro Barrière en promouvant des talents diversifiés là où ils se sentent reconnus et où leur carrière peut s'épanouir. Je suis convaincu que nous avons le leadership et les programmes nécessaires pour désormais relever ce défi.

A handwritten signature in black ink that reads "Mark J. Barrenechea". The signature is fluid and cursive, with the first letters of each word being capitalized and prominent.

Mark J. Barrenechea
OpenText CEO and CTO