



## **DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'INDEX EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE PEGASYSTEMS FRANCE**

La société Pegasystems France S.A.R.L., dont le siège social est situé 112, avenue Kléber 75116 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 518 970 959, représentée par Ian Renwick, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité(e).

### **PREAMBULE**

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 4 à 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise, afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Il est rappelé que bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE, qui ont été consultés le 30 avril 2025.

En 2025 au titre de l'index 2024, Pegasystems France a obtenu une note globale de **81/100**, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : **39** points sur 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : **25** points sur 35
- Retour de congés maternité : **non calculable**
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5** point sur 10

Les indicateurs pour lesquels Pegasystems est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Ecart de taux d'augmentations individuelles
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

**Pegasystems France**

**112, avenue Kleber 75116 Paris, France**

**SIRET 518 970 959 00046 – TVA Intracommunautaire FR 3351 89 70 959**

**Tél : +33 1 70 95 09 51**

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer des objectifs de progression de nature à porter le prochain résultat à un score au moins égal à 85 points. La société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi.

## **Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société Pegasystems France, selon les conditions suivantes.

## **Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération**

### **2.1 Calcul de l'indicateur**

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociaux professionnelles (CSP) (cadre/agent de maîtrise/employé/ouvrier) et par tranche d'âge (moins de 30 ans/30 ans à 39 ans/de 40 ans à 49 ans/plus de 50 ans).

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d'âge (exemples de groupe : employé de moins de 30 ans). Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte. Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Pour information, l'effectif total de Pegasystems France est dans la CSP cadre.

### **2.2 Objectif de progression**

En 2023, Pegasystems a obtenu un score de **25** points sur 40 à cet indicateur.

Pegasystems se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, d'ici deux ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 5 points de plus sur l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération pour atteindre, comme premier palier, la note de **30/40** et ainsi diminuer l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

En **2024**, Pegasystems a obtenu un score de 39 sur 40 pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération, **atteignant** ainsi l'objectif de 5 points supplémentaires fixé en 2023.

## **Article 3 Objectif de progression pour l'indicateur 2 portant sur l'écart de taux d'augmentations individuelles**

### **3.1 Calcul de l'indicateur**

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné. La notion d'augmentation individuelle pour le calcul de cet indicateur inclut les augmentations de salaire liées à une promotion.

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes. L'écart d'augmentation réduit l'écart de rémunération.

Le taux d'augmentation des femmes est calculé en rapportant le nombre de femmes augmentées au nombre total de femmes pris en compte pour le calcul. Le taux d'augmentation des hommes est calculé en rapportant le nombre d'hommes augmentées au nombre total d'hommes pris en compte pour le calcul.

Un premier résultat est "l'écart en %" : il s'agit de la valeur absolue de l'écart entre les deux taux. Un second résultat est "l'écart en nombre équivalent de salariés" : l'écart de taux calculé en 3 est appliqué au plus petit effectif entre les femmes et les hommes. L'écart en % et le nombre équivalent de salariés sont arrondis à la première décimale. Le barème est appliquée à l'écart en % et à l'écart en nombre équivalent de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.

### **3.2 Objectif de progression**

En 2023, Pegasystems a obtenu un score de **25** points sur 35 à cet indicateur.

Pegasystems France se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible compte tenu de son activité, d'ici trois ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 10 points de plus sur l'indicateur de l'index, soit un résultat inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés pour atteindre la note de **35/35**.

En 2024, Pegasystems a de nouveau obtenu un score de 25 sur 35 pour cet indicateur, et s'engage à atteindre, si possible, compte tenu de son activité, 5 points supplémentaires sur l'indicateur portant sur l'écart de taux d'augmentations individuelles pour atteindre le score de 30/35.

## **Article 4 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

### **4.1 Calcul de l'indicateur**

En 2023, la société a obtenu un score de **0** point sur 10 à cet indicateur.

En 2024, l'entreprise a obtenu un score de 5 sur 10 pour cet indicateur. Il y a eu 2 femmes dans le Top 10 des rémunérations les plus élevées en 2024, par rapport à l'année dernière.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « écart de rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

La société comptait dans le cadre de cet indicateur de l'index, 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### **4.2 Objectif de progression**

Pegasystems France se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible compte tenu de son activité, d'ici trois ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 5 points de plus sur l'indicateur de l'index, soit 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, pour atteindre la note de **5/10**.

En 2024, l'entreprise a obtenu une note de 5 sur 10 pour cet indicateur. Il y avait 2 femmes dans le Top 10 des rémunérations les plus élevées en 2024, par rapport à l'année dernière où l'étape 1 de cet objectif a été entièrement atteinte.

L'objectif a été fixé par palier pour atteindre dans un second temps, la note maximale de **10/10**.

## **Article 5 : Information des salariés**

Les objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index sur le site internet de la société : <https://www.pega.com/fr/about/careers/gender-pay-gap>.

Les objectifs de progression resteront consultables jusqu'à ce que la société obtienne un niveau de résultat au moins égal à **85**.

#### **Article 6 : Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur**

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du travail, en suivant la même procédure de déclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Le contenu de la présente décision est mis à la disposition du CSE via la BDESE.

#### **Article 7 : Durée**

Le présent dispositif est mis en place pour une durée annuelle, renouvelable en fonction des résultats obtenus.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront être révisés en fonction des prochains résultats de la société à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Paris le 30 juin 2025

Signed by:  
  
Ian RENWICK  
AF887BE2C275435...

**La direction de l'entreprise**  
**Ian Renwick**  
**Directeur des Ressources Humaines**