



# Bericht zur globalen Inklusion und Vielfalt

September 2021



# Inhalt

**I.**            **Unsere Vision**

---

**II.**           **Unsere Initiativen**

---

**III.**           **Unsere  
Anerkennung**

---

**IV.**           **Unsere  
Verantwortung**

---



# I. Unsere Vision

Inklusion.

Dieses Wort steht für einen unserer sechs Werte, denn wir sind überzeugt, dass Pega mehr erreichen kann, wenn wir eine Kultur schaffen, dank der wir Tag für Tag unser Bestes geben.

Wir fördern verschiedene Denkweisen und Zusammenarbeit, um bessere Ergebnisse für alle Beteiligten zu erzielen. Dies ist ein bewusster, teilweise aber auch anstrengender Prozess. Unser Ziel lautet, unsere Innovationskraft zu stärken und uns untereinander, mit unseren Kunden und den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, zu vernetzen.

Dabei geht es nicht nur darum, Menschen zu akzeptieren, die anders sind als wir. Es geht vielmehr darum, sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse vielfältiger Talente, Kunden und Märkte einzustellen und so ein Umfeld zu schaffen, in dem verschiedene Meinungen im Hinblick auf Problemlösungen und Innovationen wertgeschätzt werden. Diese Unterschiede beinhalten auch Aspekte wie ethnische Zugehörigkeiten, Kulturen, Generationen, Religionen, wirtschaftliche Situationen, Geschlechter, Geschlechtsidentitäten/-ausdrücke und sexuelle Orientierungen.

Eine wirklich inklusive Kultur dient als Quelle der Kreativität und Inklusion ist in einem zunehmend wettbewerbsorientierten globalen Markt – heute mehr denn je – ausschlaggebend für den Erfolg.

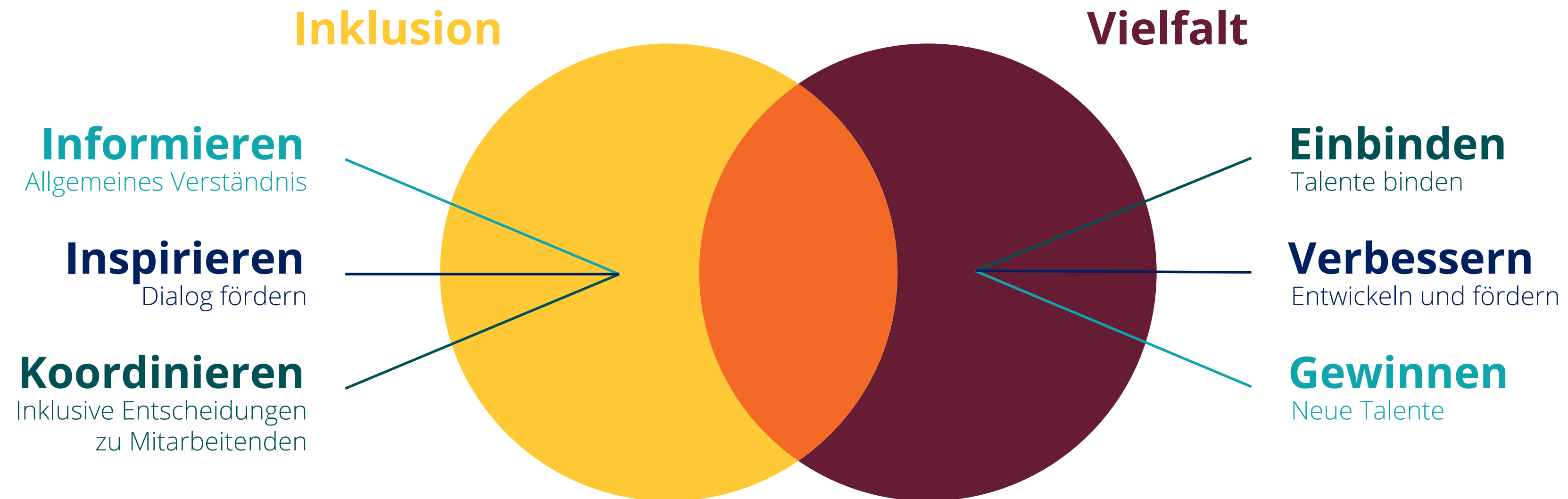


**Guy Pacitti**

Global Leader of Inclusion and Diversity

## Unser Konzept

Wir fördern ein Umfeld der Inklusion. Dabei geht es um ein kollektives Zugehörigkeitsgefühl sowie Wertschätzung für unsere Individualität. Vielfalt lässt sich in Zahlen ausdrücken. Sie spiegelt sich in den unterschiedlichen Dimensionen der Identitäten unserer Mitarbeitenden wider.



**Bei Pega setzen wir uns dafür ein, dass unsere vielen und vielfältigen Mitarbeitenden mit ihrer ganzen Persönlichkeit einen Beitrag zu unserem Erfolg leisten können.**

## Inklusion

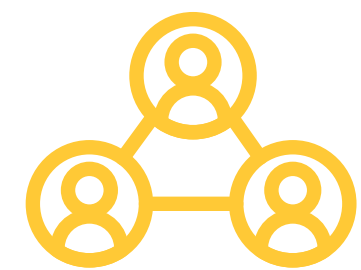
---



Wir **schulen** unsere Mitarbeitenden, um ein gemeinsames Verständnis für die gegenseitigen Erfahrungen zu schaffen.



Wir **inspirieren** und fördern den Dialog, indem wir uns für inklusive Denkweisen einsetzen und den Status quo hinterfragen.



Wir **koordinieren** das Unternehmen, indem wir Inklusions- und Vielfaltspraktiken (I&D) in den gesamten Werdegang der Mitarbeitenden integrieren.

## Vielfalt

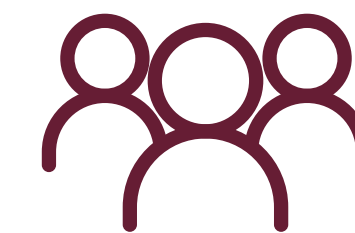
---



Wir **sprechen** unsere vielfältigen Mitarbeitendengruppen durch die Planung und Durchführung von Programmen an, mit denen unsere I&D- und Unternehmensziele unterstützt werden.



Wir **fördern** unsere vielfältigen Talente, indem wir ihnen Chancen ermöglichen, Kompetenzen zu entwickeln und beruflich zu wachsen.

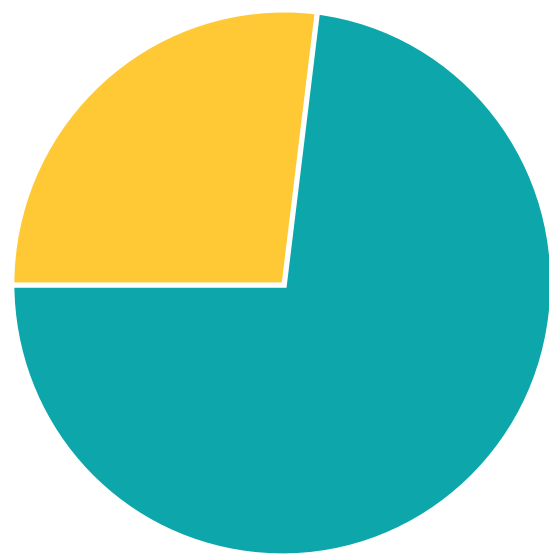


Wir **gewinnen**, rekrutieren und kultivieren vielfältige Talente.

## Unsere vielfältigen Talente

Pega ist stolz darauf, ein global tätiges Unternehmen mit Niederlassungen in über 20 Ländern und 6.000 Mitarbeitenden mit einzigartigen Identitäten zu sein. Unter den zahlreichen Facetten unserer Identitäten spiegeln das Geschlecht, die Region und die ethnische Zugehörigkeit in den USA die einzigartige Zusammensetzung unseres Unternehmens wider.

**Geschlecht**



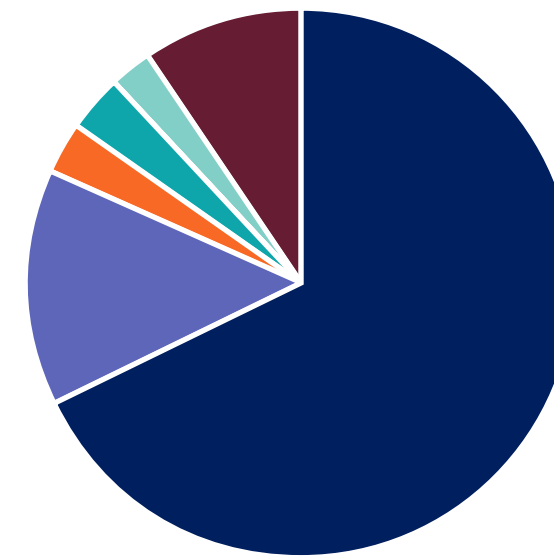
27 % Frauen  
73 % Männer

**Region**



42 % Amerika  
29 % Indien  
23 % EMEA  
6 % APJ

**Ethnische Zugehörigkeit in den USA**



67,8 % Weiß  
14,0 % Asiatisch  
3,0 % Schwarz/afroamerikanisch  
3,2 % Lateinamerikanisch  
0,1 % Amerikanische/alaskische Ureinwohner  
0,1 % Hawaiianer/Pazifikinsulaner  
2,5 % Zwei oder mehr ethnische Zugehörigkeiten  
9,2 % Keine Angabe

Pega hat in den letzten drei Jahren bei der Einstellung von Mitarbeitenden nach ethnischer Zugehörigkeit in den USA weitestgehend stetige Verbesserungen erzielt und in diesem Zeitraum über 40 % gewonnen. Die Neueinstellung von Mitarbeitenden, die sich als 1) asiatisch identifizierten, stieg von 8,6 % im Jahr 2019 auf 13,5 % im Jahr 2021, die sich als 2) schwarz/afroamerikanisch identifizierten, stieg von 2,1 % auf 4,4 %, die sich als 3) lateinamerikanisch identifizierten, sank von 4,2 % auf 3,4 % und die sich 4) als Zugehörige mehrerer Ethnien identifizierten, stieg von 2,8 % auf 4,2 %.

## II. Unsere Initiativen

### UNTERSTÜTZUNG UNSERER MITARBEITENDEN

Die Richtlinien, Praktiken und Programme von Pega sind dafür vorgesehen, ein inklusives und sicheres Umfeld für unsere bestehenden und zukünftigen Mitarbeitenden zu gewährleisten. Hierzu zählt unsere Richtlinie der **Chancengleichheit bei der Beschäftigung**, damit Pega Mitarbeitende aller Berufskategorien anspricht, anwirbt, einstellt, fördert, ausbildet, diszipliniert und entlohnt – und zwar unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Veteranenstatus oder sonstigen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Der (von allen Mitarbeitenden unterschriebene) **Verhaltenskodex** von Pega unterstreicht die Verpflichtung unserer Mitarbeitenden zu einem respektvollen und gerechten Umgang miteinander und zur Wahrung der Werte von Pega – Innovation, Inklusion, Leidenschaft, Engagement, Ehrlichkeit und Anpassungsfähigkeit.

Die Unterstützung unserer vielfältigen Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensabschnitten ist ein wichtiger Grundsatz der branchenführenden **Zusatzleistungen** von Pega. Sie decken Leistungen für Ehe- und Lebenspartner sowie eine großzügige und flexible bezahlte Elternzeit bzw. bezahlten Adoptionsurlaub ab. Unser **PegaUp!**-Programm unterstützt das allgemeine Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden anhand von vier Säulen: körperliches, emotionales, finanzielles und persönliches Wohlbefinden. Es bietet eine Reihe von Programmen, von Fitness über psychische Gesundheit bis hin zur Unterstützung von Mitarbeitenden.

### GEWÄHRLEISTEN DER GLEICHBERECHTIGUNG

Pega und seine Unternehmensführung verpflichten sich zu Fairness, Gleichberechtigung und Inklusion in allen Geschäftspraktiken, einschließlich unseres Konzepts für **Total Rewards**. Wir überprüfen regelmäßig die Bezahlung nach Geschlecht vor, während und nach unserem jährlichen Vergütungszyklus. Diese Analyse überprüfen wir zusätzlich mit unserem CEO und unserem Vorstand, damit wir uns auch weiterhin auf die Unterstützung und Förderung der finanziellen Gleichstellung im gesamten Unternehmen konzentrieren.

# Employee Resource Groups

## STÄRKUNG UNSERER MITARBEITENDEN ZUR HERBEIFÜHRUNG VON VERÄNDERUNGEN

Pega bietet allen Mitarbeitenden die Chance, sich an **Employee Resource Groups (ERGs)** zu beteiligen und so einen Beitrag zur Bewältigung wichtiger talentbezogener Herausforderungen zu leisten. Jede ERG wird von einem Sponsor aus der Führungsebene geleitet, der jeder dieser selbstverwaltenden Gruppen eine strategische Ausrichtung in den folgenden Bereichen bietet: 1) Rekrutierung vielfältiger Talente, 2) Förderung vielfältiger Talente und 3) Bemühungen um eine gesellschaftliche Wirkung mit externen Organisationen, die die Förderung der jeweiligen Gruppe unterstützen. Knapp 20 % unserer Mitarbeitenden sind aktive Mitglieder in mindestens einer ERG.



Asian@Pega



Black@Pega



Latino@Pega



Pride@Pega



PwD@Pega



Veterans@Pega



Women@Pega

## Netzwerke für Mitarbeitende

Pega fördert die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen mit kulturell unterschiedlichen Hintergründen auf der ganzen Welt und über die Grenzen von geschäftlichen Funktionen hinweg. Mit unserem **Cultural Diversity Awareness Network** fördern wir alle Mitarbeitenden in jedem Land, in dem wir tätig sind, bei der Stärkung von Arbeitsbeziehungen mit Menschen aus anderen Kulturen und mit anderen Sichtweisen.

Unser **Working Parents' and Caregivers' Network** fördert ein gemeinschaftliches, unterstützendes und verständnisvolles Umfeld. Der Schwerpunkt dieser Mitarbeitendengruppe liegt auf den besonderen Bedürfnissen jener, die mit der Vereinbarung von Beruf und Privatleben, finanziellen Einschränkungen, medizinischer Komplexität oder eingeschränkter Schul- bzw. Kinderbetreuung zu kämpfen haben. Diese Netzwerk bietet Informationen, Ressourcen, Webinare und Veranstaltungen, damit seine Mitglieder ihren Kolleginnen und Kollegen Ratschläge und Empfehlungen geben können.



## Bewerberinnen und Bewerber

### EINSTELLUNGSPRAKTIKEN MIT SCHWERPUNKT AUF VIELFALT

Die globale Talent Attraction-Abteilung von Pega wird in Vollzeit von einem engagierten Diversity Talent Attraction Consultant (TAC) unterstützt, dessen einzige Aufgabe darin besteht, die Pipeline für alle offenen Positionen um vielfältige Bewerberinnen und Bewerber zu bereichern – mit voller Verantwortung für die Beziehungen des Unternehmens zu Quellen vielfältiger Talente. Ein weiterer Verantwortungsbereich dieser Unternehmensfunktion ist die Gewährleistung optimaler Vielfaltspraktiken im gesamten Werdegang der Bewerberinnen und Bewerber und die Betätigung als Ansprechpartner mit den ERGs von Pega.

Weitere Initiativen zur Unterstützung von Vielfaltspraktiken bei der Einstellung umfassen Gesprächsrunden mit Vertretern verschiedener Mitarbeitendengruppen, Gesprächsschulungen für alle einstellenden Manager sowie geschlechtsneutrale Formulierungen in allen Stellenausschreibungen.

Die unternehmensweite Vielfaltsstrategie von Pega beinhaltet die Verpflichtung unserer einstellenden Manager zur Berücksichtigung vielfältiger Bewerberinnen und Bewerber für alle Unternehmensfunktionen weltweit.





## Lernerfahrungen

### FÖRDERUNG EINER KULTUR DER INKLUSION

Pega bietet allen Führungskräften Workshops zu **inklusiven Führungspraktiken**, in denen sie ihre Denkweise anpassen, sich neue Sichtweisen aneignen, ihre Meinung zum Ausdruck bringen, sinnvolle Maßnahmen für eine Kultur des Zugehörigkeitsgefühls ergreifen und ihre Entwicklung im Hinblick auf eine echte Fürsprache planen können.

Pega bietet allen einzelnen Mitwirkenden Workshops zu **inklusiven Arbeitsplätzen**, in denen sie ihr Bewusstsein für ihre persönlichen Vorurteile und Neigungen bei Mustern in ihren Beziehungen stärken können. Hierzu zählen auch die Tendenz jedes Menschen, Trost beim Gleichartigen zu suchen, sowie unser persönliches Unbehagen bei Unbekanntem.

### BILDEN VON PARTNERSCHAFTEN ZUR BESCHLEUNIGUNG DER FÖRDERUNG UNSERER VIELFÄLTIGEN TALENTE

Das **Babson College Women's Leadership Program** bietet Frauen mit großem Potenzial die Möglichkeit, einen personalisierten Maßnahmenplan mit Feedback von Kolleginnen und Kollegen sowie Coaches aus der Unternehmensführung zu formulieren.

Das **Leadership Consortium** bringt Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus erstklassigen Unternehmen in einem virtuellen Entwicklungsumfeld zusammen, mit der die Wirkung von Führungskompetenzen gestärkt wird. Der Schwerpunkt dieses von sorgfältig ausgewählten Fakultätsmitgliedern der Harvard Business School durchgeführten Programms liegt auf Talenten mit hohem Potenzial aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen. Führungskräfte werden in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt, leiten stärkere Teams und erhalten eine umfassendere strategische Kontrolle über ihre Abteilungen.

Das **Board-Ready Bootcamp** des Mass Tech Leadership Council konzentriert sich auf die Entwicklung unterrepräsentierter Führungskräfte im Technologiebereich, u. a. schwarzer, lateinamerikanischer, LGBTQ- und weiblicher Führungskräfte, und auf die Behebung des Mangels an Vielfalt in den Vorständen von Technologieunternehmen. Hierzu nutzt es einen hochgradig wirksamen Lehrplan zu Vorstandsgrundlagen, Strategie, Governance und praktischen Einblicken.



## Familienfreundliche Zusatzleistungen

- Weltweite bezahlte Elternzeit von 20 Wochen (primäre Betreuungsperson) bzw. vier Wochen (sekundäre Betreuungsperson)
- Bezahlter Sonderurlaub im Trauerfall von zwei Wochen (engste Familienmitglieder) bzw. fünf Tage (andere Familienmitglieder)
- Globale Ressourcen, Webinare, Programme und Module zum Wohlbefinden sowie digitale Gesundheits-/Fitness-Plattform zur Unterstützung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und zu Hause
- Sensibilisierungsprogramm für die psychische Gesundheit zur Linderung von Problemen mit der psychischen/emotionalen Gesundheit
- Meditations-App: Kostenloser Zugriff auf Module, die einen einfachen Einstieg in die Meditation ermöglichen
- Fitness-App: Umfassende Plattform für Gesundheit und Wohlbefinden (körperlich, emotional, finanziell)
- Anbieter eines globalen Employee-Assistance-Programms (Beratung, Ressourcen für das Wohlbefinden) für Vereinbarung von Beruf und Privatleben sowie psychische Gesundheit
- Globale Richtlinie zur Unterstützung von Familien (Sozialleistungen für den Bereich Pflege, Adoption, Leihmutterschaft und Kinderwunsch)



### **PEGA ADVANCED ALLY-PROGRAMM**

Bei Pega ist uns bewusst, dass wir mehr mit einer Kultur schaffen können, in der sich jeder Einzelne respektiert, wertgeschätzt und einbezogen fühlt. Um dies zu erreichen, inspirieren wir unsere Mitarbeitenden auf der ganzen Welt zum Handeln mit einem feinen Gefühl für Allyship. Der Begriff steht für den Aufbau von Beziehungen zu Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, die auf Vertrauen, Konsistenz und Verantwortungsbewusstsein basieren, und das bewusste Handeln in ihrem Sinne. Aus diesem Grund haben wir das Pega Advanced Ally-Programm entwickelt. Dieses Programm besteht aus sechs Modulen, die Mitarbeitenden eine umfassende Reihe von Instrumenten und Erfahrungen zur Verfügung stellen, damit sie Allyship täglich am Arbeitsplatz und abseits des Arbeitsplatzes in der Praxis einsetzen können.

# III. Unsere Anerkennung

Pega freut sich über die Anerkennung, die dem Unternehmen innerhalb und außerhalb der Technologiebranche für sein starkes Engagement für Inklusion und Vielfalt mit den folgenden Auszeichnungen zuteil wird:



Women on Boards:  
Gewinnerunternehmen  
2020



Parity: „Best Companies  
for Women to Advance“-  
Liste 2020 und 2021



Comparably: Best  
Company for Diversity  
2019



Great Place to Work: Best  
Workplaces for Women  
India 2019 und 2020



Avtar und Working  
Mothers: 100 Best  
Companies for Women  
India 2020



B&T Women in Tech:  
Advocacy Award 2021



CRN: Women of the  
Channel – Power 100  
Award 2021

Entdecken Sie unsere anderen **kürzlich verliehenen Auszeichnungen** für die branchenführende Software von Pega und die innovative Arbeit unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Mitarbeitenden.



## IV. Unsere Verantwortung

Wir möchten ein verantwortungsvolles globales Unternehmen sein und aktiv das Umfeld unterstützen, in dem unsere Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partner sowie Kundinnen und Kunden leben und arbeiten. Wir investieren hohe Geldbeträge und regen unsere Mitarbeitenden zu freiwilligem Engagement an, um die Ausbildung und Entwicklung von Frauen, Mädchen und anderen unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen bei ihrem beruflichen Werdegang in der Technologiebranche zu unterstützen.



### **DAS PEGA SCHOLARS-PROGRAMM**

Das Pega Scholars-Programm ist ein globales Stipendienprogramm für unterrepräsentierte Studierende in den Bereichen Technologie oder Informatik. Die Preisträger erhalten finanzielle Unterstützung für ein zwei- oder vierjähriges Grundstudium an einer akkreditierten Institution sowie Kontakte zu Branchenmentoren und Führungskräften von Pega.

# Frauen

## Girls in Tech

**Girls in Tech** ist eine globale gemeinnützige Organisation mit Schwerpunkt auf Motivation, Ausbildung und Stärkung von Frauen im Technologiesektor. Pega ist ein strategischer Partner und führender Sponsor.

**Grace Hopper Celebration** ist die wichtigste Veranstaltung von AnitaB.org, bei der die Forschungs- und Karriereinteressen von Frauen im Bereich Informatik im Mittelpunkt stehen und die Beiträge von Frauen zur Welt der Technologie betont werden.

**Massachusetts Conference for Women** ist die größte Konferenz für Frauen im Bundestaat und bietet den Teilnehmenden eine Gemeinschaft und Kontakte, Informationen und Inspiration, Motivation und wichtige Impulse.

**GirlUp** ist eine globale Initiative der United Nations Foundation, die Mädchen dabei hilft, ihre innere Kraft zu nutzen, um die Kompetenzen, Rechte und Möglichkeiten von Mädchen auf der ganzen Welt zu verbessern.

**Girls Who Code** ist eine globale gemeinnützige Organisation, die daran arbeitet, die Geschlechterkluft im Technologiesektor zu schließen. Sie inspiriert und informiert junge Frauen darüber, wie sie die Chancen des 21. Jahrhunderts wahrnehmen können.

**G|Code House** ist ein ortsbezogenes Netzwerk für junge weibliche und Non-Binary People of Color, die eine Karriere im Technologiesektor anstreben, in Roxbury, Massachusetts.

**Udayan Care** schützt und fördert vulnerable Kinder und Jugendliche durch Bildung, Kompetenzentwicklung und die Stärkung von Frauen.

**Science Club for Girls** fördert die Begeisterung, das Selbstvertrauen und die Bildung von Mädchen und jungen Frauen aus unterrepräsentierten Gegenden im MINT-Bereich.

**TechTogether** setzt sich dafür ein, dass durch ihr Geschlecht marginalisierte Personen Zugang zu interdisziplinären Technologiebereichen erhalten und dort bemerkt und einbezogen werden.



Pega ist stolz, in gemeinnützige Organisationen zu investieren, die unsere Mission teilen, die Pipeline zukünftiger Technologen durch Personen mit unterrepräsentierten Hintergründen zu erweitern.





## Schwarze Bevölkerungsgruppe



### **Black and Brown Founders**

bietet Unternehmerinnen und Unternehmern das nötige Wissen, die Instrumente und erstklassige Taktiken für die Gründung von Startups.

**Black Girl Ventures** finanziert und fördert technologie- und gewinnorientierte Unternehmen, die von Menschen gegründet wurden, die sich als schwarz/dunkelhäutig und Frauen identifizieren.

**Black Girls Code** ist eine gemeinnützige Organisation, die afroamerikanische Mädchen im Technologiebereich ausbildet.

Pega ist stolz, in gemeinnützige Organisationen zu investieren, die unsere Mission teilen, die Pipeline zukünftiger Technologen durch Personen mit unterrepräsentierten Hintergründen zu erweitern.

## LGBTQIA+

**lesbians  
WHOTECH**  
QUEER | INCLUSIVE | BADASS

**Lesbians Who Tech** ist das weltweit größte LGBTQ-Netzwerk und engagiert sich für Transparenz, Intersektionalität und eine Veränderung des äußeren Erscheinungsbilds des Technologiesektors.

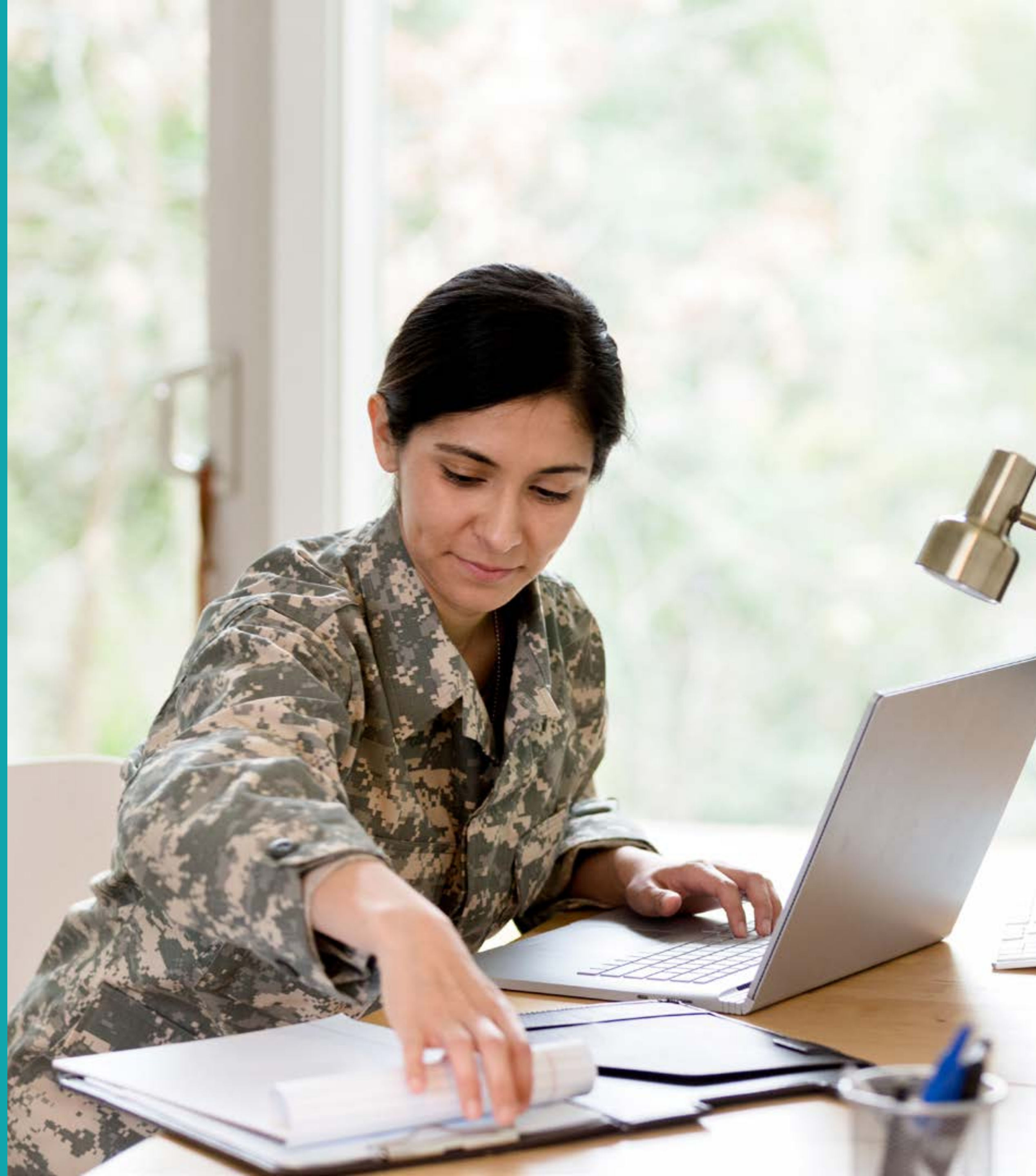
**THE TREVOR PROJECT** ist die führende nationale Organisation, die Krisenintervention und Suizidprävention für junge LGBTQ-Menschen unter 25 Jahren bietet.

**Campaign Against Homophobia (Kampania Przeciw Homofobii)** ist eine Nichtregierungsorganisation, die sich in Form von politischer, sozialer und rechtlicher Vertretung für LGBT-Menschen und ihre Angehörigen einsetzt.

**Stonewall** ist eine gemeinnützige Organisation, die LGBT-Menschen stärkt, Institutionen transformiert, sich gegen die Diskriminierung stellt und Gesetze schützt, um LGBT-Menschen gleiche Rechte zu gewähren.

**Pride Foundation Australia** unterstützt LGBTQIA+-Menschen in Australien durch die Förderung der Gleichberechtigung für die am stärksten benachteiligten LGBTQIA+-Australierinnen und -Australier.

Pega ist stolz, in gemeinnützige Organisationen zu investieren, die unsere Mission teilen, die Pipeline zukünftiger Technologen durch Personen mit unterrepräsentierten Hintergründen zu erweitern.



## Veteraninnen und Veteranen

### **TECHVETS**

**TechVets** ist eine gemeinnützige Organisation, die Veteranen den beruflichen Einstieg in den Technologiesektor ermöglicht. Pega bietet Veteranen Möglichkeiten zur Teilnahme an der Pega Academy, unserem Schulungs- und Zertifizierungs-Hub.

**WithYouWithMe** ist eine australische Organisation, die sich mit der Unterbeschäftigung unter ehemaligen Angehörigen des Militärs beschäftigt. In diesem Zusammenhang macht die Organisation Stellen im Technologiesektor zugänglicher, indem der Schwerpunkt auf das Potenzial statt der Erfahrung der Personen gelegt wird.

Pega ist stolz, in gemeinnützige Organisationen zu investieren, die unsere Mission teilen, die Pipeline zukünftiger Technologen durch Personen mit unterrepräsentierten Hintergründen zu erweitern.

## Unterrepräsentierte Jugendliche



**Year Up** ist bestrebt, die Chancenungleichheit zu beseitigen, indem junge Erwachsene sich die nötigen Kompetenzen und Erfahrungen aneignen, um ihr Potenzial durch beruflichen Erfolg und höhere Ausbildung voll auszuschöpfen.

**BUILD** ist eine nationale Jugendorganisation, die daran arbeitet, das Potenzial von Jugendlichen aus einem unterversorgten Umfeld auszuschöpfen und ihnen Erfolge in der High School, auf dem College und im Berufsleben zu ermöglichen.

**Bottom Line** ist eine gemeinnützige Organisation, die mit einkommensschwachen Studierenden der ersten Generation in den USA zusammenarbeitet, um ihnen den Zugang zum College zu ermöglichen und Chancengleichheit in der Bildung zu schaffen.

**Teach For Change** ist eine indische Initiative, die an staatlichen Schulen in ganz Indien vier Programme betreibt, um Kindern dabei zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Im Rahmen des Alphabetisierungsprogramms werden Sprech-, Lese- und Schreibübungen in Form von gedruckten Büchern entwickelt, die an Kinder in staatlichen Grundschulen verteilt werden.

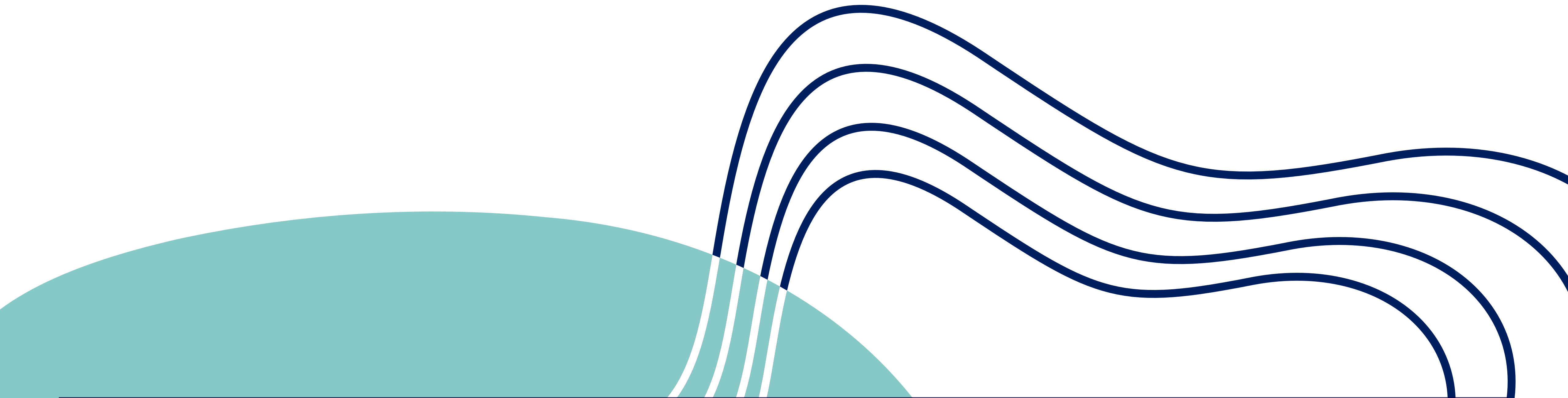
**Youth for Seva** ist eine indische Bewegung, die Jugendliche zu ehrenamtlicher Tätigkeit anregt und ihnen sinnvolle Möglichkeiten bietet, sich sozial zu engagieren. Über das Abhyasika-Programm versorgt Youth for Seva verarmte und ländliche Gebiete mit Lehrkräften, Einrichtungen, Elektrizität und weiteren grundlegenden Mitteln, und Studierende bei ihren akademischen Bestrebungen zu unterstützen.



Pega ist stolz, in gemeinnützige Organisationen zu investieren, die unsere Mission teilen, die Pipeline zukünftiger Technologen durch Personen mit unterrepräsentierten Hintergründen zu erweitern.

**„Pega ist es ein wichtiges Anliegen, nicht nur vielfältige Talente zusammenzubringen, sondern auch Barrieren abbauen, damit jeder Einzelne gehört wird. Wir schaffen ganz bewusst ein Umfeld, in dem alle Beteiligten ein kollektives Zugehörigkeitsgefühl erfahren und sich für ihre individuellen Eigenschaften wertgeschätzt fühlen.“**

- Guy Pacitti  
Global Leader of Inclusion and Diversity



## Über Pegasystems

Pega bietet innovative Software, mit der komplexe Geschäftsprozesse auf genial einfache Art umgesetzt werden können. Die auf künstlicher Intelligenz und Roboter-Automatisierung basierenden Lösungen von Pega Pega-Kunden treffen bessere Entscheidungen und sind produktiver dank Echtzeit-KI und intelligenter Automatisierung. Unsere Low-Code-Plattform mit skalierbarer Architektur gibt Nutzern die nötigen Tools an die Hand, mit denen sie Anwendungen schnell implementieren, erweitern und modifizieren können – so werden die strategischen Anforderungen unserer Kunden effizient erfüllt.

Weitere Informationen finden Sie unter [pega.com/de](https://pega.com/de).

© 2021 Pegasystems, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Alle Marken sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.

