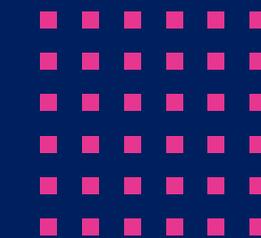




L'innovation pour un avenir durable

RAPPORT D'IMPACT 2022



Sommaire

03

Lettre du PDG

04

Build for
Change

11

La bonne
gouvernance
en action

17

L'impératif de
durabilité

21

Nos collaborateurs,
notre meilleur atout

26

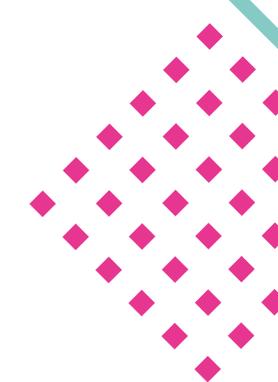
Diversité, équité,
inclusion et
appartenance

32

Engagement
communautaire et
philanthropie

37

Index des
données



Lettre du PDG



Alan Trefler

Fondateur et PDG de Pegasystems

Nous avons lancé notre premier rapport d'impact l'an dernier, avec pour objectif de mettre à l'honneur nos réussites, mais aussi de nous responsabiliser et de placer la barre plus haut pour l'avenir. Pega ne cesse d'apprendre et d'évoluer afin d'être véritablement utile pour ses clients, partenaires, actionnaires, employés et communautés, tout en préservant l'environnement.

La devise de Pega, « Build for Change® », n'a jamais été aussi pertinente qu'en 2022. Le secteur des technologies a été brusquement bouleversé, lorsqu'une période de croissance sans précédent a fait place à une récession imminente et à des perspectives économiques incertaines. Nous nous sommes rapidement adaptés pour répondre aux besoins de nos clients, employés et partenaires, alors qu'il devenait impératif de gagner en efficacité et productivité.

Courant 2022, la transformation digitale restait plus que jamais une priorité, alors que les organisations faisaient face à des demandes croissantes de la part de leurs clients, en même temps qu'à une pénurie de développeurs informatiques qui les a privées des ressources nécessaires pour produire les résultats souhaités. Nous avons tout de suite réagi en rendant notre technologie plus accessible. Les utilisateurs métier ont les moyens de construire des solutions adaptées, tandis que les organisations ont les outils pour travailler de manière intelligente et responsable.

Nous n'avons cessé de nous adapter à une main-d'œuvre décentralisée, en mettant tout en œuvre pour accompagner nos collaborateurs. Nous avons mis en place un environnement professionnel plus inclusif

qui permet à nos collaborateurs de s'épanouir dans leur travail. Nous avons ainsi investi dans des projets favorisant le bien-être, proposé des formules de travail hybride, des avantages, des formations et des opportunités de carrière, et accompagné les communautés qui en avaient le plus besoin.

Notre démarche passe aussi par notre contribution à un monde plus sain et plus durable. Pega a déployé des efforts importants pour que nos activités soient plus efficaces face au changement climatique. Nous avons identifié de nouvelles façons de réduire notre impact environnemental. Pour renforcer notre engagement et réduire notre empreinte carbone, nous avons optimisé notre parc immobilier ainsi que notre usage des technologies.

Notre dernier rapport d'impact fournit davantage d'informations sur la manière dont nous favorisons le changement. Nous comptons assumer notre part de responsabilité en offrant davantage d'opportunités à nos collaborateurs, en créant de la valeur pour nos clients et parties prenantes, en nous adaptant rapidement aux nouveaux défis et en nous entraînant en cas de besoin. L'année 2022 nous a mis à l'épreuve et a démontré la résilience de notre écosystème tout entier. Notre faculté d'adaptation est essentielle à notre réussite, quels que soient les obstacles que nous rencontrons. Pega s'engage à investir pour avoir un impact bénéfique sur le monde qui nous entoure, aujourd'hui et à l'avenir.

Alan Trefler

Fondateur et PDG de Pegasystems

Build for Change

Le changement est constant. Pega accompagne la transformation des entreprises grâce à son approche Build for Change®, autour de laquelle s'articulent notre technologie et nos produits. Nous avons pour mission de révolutionner la conception des logiciels dans le monde entier afin de permettre aux organisations de s'adapter rapidement dans un monde en constante évolution.

« Nous nous sommes toujours efforcés d'exploiter toute la puissance de l'intelligence artificielle et de l'automatisation, pour améliorer notre façon de travailler. Grâce à nos avancées pour une IA éthique et transparente, à nos outils low-code pour le développement d'applications innovantes et plus inclusives, et à l'automatisation pour simplifier les workflows, nous aidons les entreprises à se rapprocher de leurs clients tout en améliorant l'expérience de leurs employés. »

KERIM AKGONUL, CHIEF PRODUCT OFFICER

► Pega est la meilleure plateforme low-code pour l'aide à la décision basée sur l'IA et l'automatisation des workflows. Notre technologie et nos produits rendent les entreprises plus agiles et plus efficaces, pour une expérience client unique. Pega aide les organisations à résoudre leurs problématiques métier majeures : hyperpersonnaliser les interactions clients, fournir une expérience as-a-service sans couture pour les clients et les employés, gagner en efficacité pour accroître les marges, et acquérir

l'agilité nécessaire pour faire face au changement et se démarquer de la concurrence.

Nos clients atteignent des délais de réponse plus rapides, un taux de fidélisation plus élevé, des économies substantielles, une croissance accélérée de leur chiffre d'affaires et des relations plus durables avec leurs clients, le tout grâce à une expérience plus satisfaisante à la fois pour les clients et les employés.

Qui sommes-nous ?

La technologie est notre métier,
l'humain notre inspiration

Depuis sa création en 1983, la raison d'être de la technologie Pega est de servir les gens.

Cette conception volontairement tournée vers l'humain nous permet de faire face aux problèmes métier et de créer des expériences enrichissantes qui répondent aux promesses de la transformation digitale.

Notre approche centrée sur l'humain est guidée par les valeurs fondamentales de Pega. Nos valeurs :

- ▲ **Innovation** : nous fournissons des logiciels innovants pour aider nos clients à surmonter leurs difficultés présentes et à se préparer pour l'avenir.
- ▲ **Inclusion** : nous nous engageons à maximiser nos compétences grâce à la collaboration et à la pluralité des idées.
- ▲ **Passion** : nous sommes passionnés par ce que nous faisons pour nos clients et déterminés à les aider à obtenir des résultats positifs.
- ▲ **Engagement** : nous nous engageons avec empathie et une écoute active pour mieux comprendre les problèmes de nos clients.
- ▲ **Authenticité** : nous restons authentiques, car c'est le meilleur moyen de gagner la confiance de nos clients et de nos communautés.
- ▲ **Adaptabilité** : nous avons conscience que l'amélioration est un processus continu ; c'est pourquoi notre devise est Build for Change®.

Nos secteurs d'activité

Nous sommes fiers de travailler avec de grandes entreprises mondiales dans les secteurs suivants
([Cliquez ici pour plus de détails](#)) :

- ▲ Automobile
- ▲ Télécommunications
- ▲ Énergie
- ▲ Services financiers
- ▲ Secteur public
- ▲ Santé et pharmaceutique
- ▲ Assurance
- ▲ Industrie et high-tech
- ▲ Médias et divertissement
- ▲ Distribution
- ▲ Transport et logistique
- ▲ Tourisme et hôtellerie



Nos solutions low-code

Pega accompagne ses clients pour générer de la valeur à grande échelle en reliant des capacités essentielles dans toutes les fonctions métier. Nos solutions sont axées sur l'engagement client, le service client et l'automatisation intelligente. Elles permettent non seulement de répondre à une multitude d'objectifs métier de toutes tailles, mais également d'obtenir des améliorations considérables dans cinq domaines : personnalisation de l'engagement, accélération de l'acquisition et de l'onboarding, automatisation du service client, simplification des opérations et résolution des exceptions.

Pionnier du low-code

Le PDG de Pega, Alan Trefler, a fondé l'entreprise en 1983 avec la volonté de créer des logiciels capables de révolutionner la façon dont les équipes métier et IT collaborent pour exploiter toute la puissance de la technologie. De cette ambition est né le logiciel basé sur des modèles que l'on appelle « low-code ». Alan Trefler vous en dit plus sur l'histoire de Pega [ici](#).

Engagement client : les solutions de Pega aident les entreprises à suivre le rythme d'évolution des marchés et des besoins des clients, grâce à l'hyperpersonnalisation des interactions, qui leur permet d'intervenir avec pertinence au bon moment, quelle que soit la situation.

Pega Customer Decision Hub™ permet de **personnaliser l'engagement** grâce à l'intelligence artificielle et à la prise de décision en temps réel. Cette solution analyse l'ensemble des informations liées aux clients, détermine la « next-best-action » en une fraction de seconde, et intervient sur tous les canaux tout en exploitant l'analyse des données à grande échelle. Customer Decision Hub permet aux organisations de mieux comprendre leurs clients, de prendre des décisions avisées et d'unifier leurs solutions marketing, de façon à passer aisément et en temps réel d'une proposition de service à une offre commerciale ou une offre de fidélité.

Service client : Pega Customer Service™ va plus loin que les logiciels de gestion de la relation client traditionnels : pour **automatiser le service client**, la solution est centrée sur les workflows qui fournissent le service plutôt que sur la base de données. L'aide à la décision basée sur l'IA et l'automatisation des workflows sont couplés de façon à orchestrer et guider des services connectés, cohérents et hyperpersonnalisés sur les canaux en self-service, digitaux ou assistés par des agents, sans pour autant remplacer le poste des agents. Les organisations peuvent ainsi s'adapter au rythme voulu.

Automatisation intelligente : les solutions d'automatisation intelligente de Pega permettent d'accélérer la réalisation des tâches, de résoudre les problèmes et d'éliminer les silos qui sont source d'inefficacité. Les organisations peuvent ainsi réagir plus rapidement et gérer de nouveaux volumes plus efficacement.

Avec Pega Platform™, l'aide à la décision basée sur l'IA et l'automatisation des workflows agissent sur vos workflows stratégiques pour **accélérer l'acquisition et l'onboarding, simplifier les opérations et résoudre les exceptions** dans toutes vos fonctions métier. La solution offre toutes les fonctionnalités requises pour l'automatisation des processus, l'automatisation robotique des processus (RPA), l'IA, et le process/task mining, afin de concevoir rapidement des workflows efficaces. Les organisations bénéficient d'une plateforme low-code évolutive et intelligente qui leur permet de gagner en productivité, d'automatiser les processus en fonction des besoins métier d'aujourd'hui et de demain, et de moderniser leurs systèmes et processus existants.

Rendez-vous sur pega.com/fr pour découvrir comment Pega a aidé ses clients à atteindre ces objectifs et bien d'autres.



Réussites clients

Nos clients ont recours aux produits Pega pour résoudre leurs problèmes métier et obtenir des résultats. En voici quelques exemples parmi les plus récents :

▲ **Vodafone a accru ses bénéfices de 100 millions de livres Sterling** sur un seul marché en triplant le taux d'acceptation de ses offres.

▲ **Unilever a réduit le temps nécessaire pour intégrer** de nouveaux prestataires de plusieurs jours à quelques heures.

▲ **Elevance Health a réduit la durée moyenne de traitement** pour 10 000 agents et 100 processus de service de trois minutes.

▲ **Le bureau de recensement des États-Unis a doublé la productivité** de 400 000 agents sur le terrain, sans aucun temps mort.

▲ **Nationwide Building Society a simplifié le traitement des contestations de paiement**, réduisant de 86 % le délai de résolution.

Cliquez [ici](#) pour découvrir comment tant d'autres de nos clients ont atteint leurs objectifs grâce aux produits Pega.

Récompenses et distinctions

Pega a reçu de nombreux éloges de la part des principaux cabinets d'analystes, dont Gartner et Forrester. Nous sommes reconnus en tant que leader dans plusieurs segments de marché. Découvrez [ici](#) ce que disent de nous les analystes.

Pega a également remporté des récompenses pour ses produits et son organisation. Celles-ci témoignent du leadership de Pega dans le secteur ainsi que de son engagement à améliorer l'expérience de ses employés, clients et partenaires :

▲ Pega est l'un des lauréats de la CRM Watchlist pour la cinquième année consécutive, pour son impact et sa stratégie dans le secteur des CRM, et a été nommé n° 1 en stratégie marketing.

▲ Pega a reçu l'American Business Award pour Pega Customer Decision Hub™, récompensant nos solutions d'aide à la décision basée sur l'IA et d'automatisation des workflows.

▲ Pega a reçu un score de 95 sur 100 à l'indice d'égalité en entreprise 2022 de HRC (Human Rights Campaign), l'un des principaux benchmarks mesurant les politiques et pratiques des entreprises relatives à l'égalité des LGBTQIA+ sur le lieu de travail.

▲ En 2022, Pega a reçu le prix « Best Place to Work for Disability Inclusion » du Disability Equality Index (DEI), la principale ressource associative pour l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises du monde entier.

▲ Pega figure au palmarès de Parity.org des entreprises les plus engagées dans la promotion des femmes.

▲ Pega a reçu le prix Building Impact pour son engagement en faveur du bénévolat et son soutien aux organisations locales à but non lucratif de Boston qui œuvrent pour des problèmes sociaux majeurs.

[Consultez la liste complète des récompenses](#)



Élargir l'accès au développement de logiciels

Les bonnes actions contribuent à notre réussite, ainsi qu'à la création d'opportunités de carrière majeures

L'une des priorités de Pega est de renforcer les rangs des développeurs qui collaborent avec nous, nos partenaires et nos clients. Tandis que nous avons de plus en plus besoin de développeurs, la plupart des applications nécessitent encore des langages de programmation archaïques que peu d'entre eux comprennent.

Nous proposons un meilleur moyen de développer des logiciels : il s'agit d'une approche visuelle et collaborative qui ouvre des perspectives d'emploi à un public plus diversifié. Nous estimons que les solutions doivent refléter la manière de penser, communiquer et travailler d'un éventail plus large de personnes (ethnicité, genre, culture et expérience), et que le produit final n'en sera que meilleur.

[Voir nos exemples de carrières de développeur réussies](#)

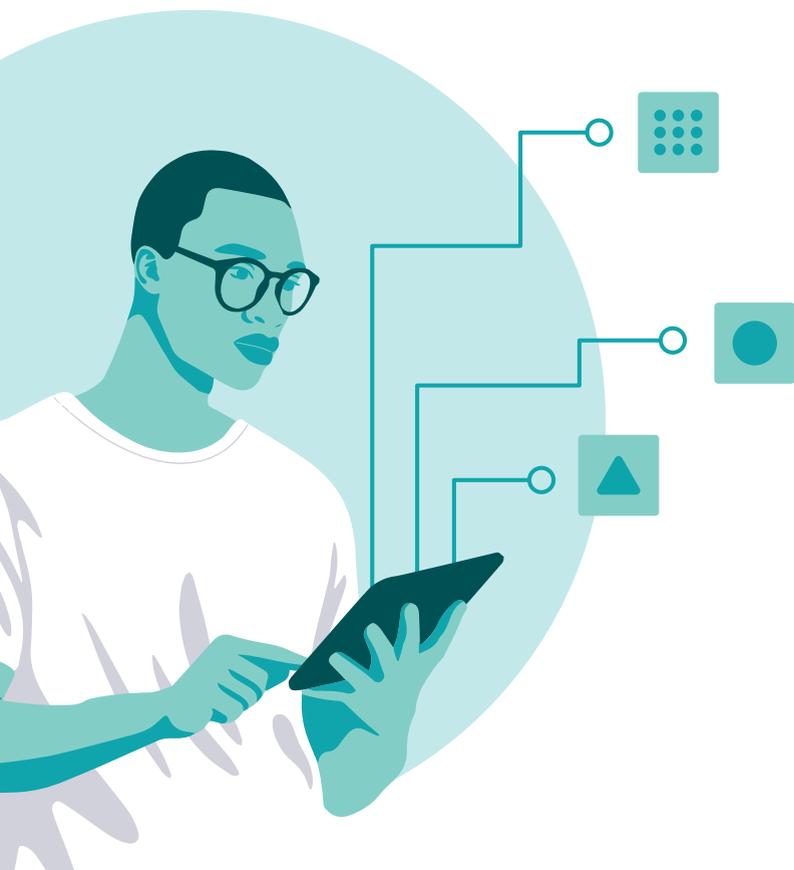
Nous estimons que les solutions doivent refléter la manière de penser, communiquer et travailler d'un éventail plus large de personnes.

Nous nous associons par ailleurs à des organisations qui s'occupent de groupes à la recherche d'emplois et de nouvelles compétences technologiques, comme Legerity, qui aide les réfugiés, Revature, qui recrute des diplômés issus d'universités « historiquement noires », ou encore TechVets UK et WithYouWithMe, qui travaillent avec des anciens combattants. Pega propose à ce type d'organisation un programme de formations dispensées par un instructeur ; notre technologie low-code permet aux participants d'acquérir de nouvelles compétences et de trouver potentiellement des débouchés au sein de l'écosystème Pega.

Grâce au programme [Pega University](#), nous formons des professeurs pour qu'ils puissent enseigner à des étudiants un cursus de niveau universitaire sur les logiciels Pega. Les étudiants acquièrent des compétences qui peuvent leur ouvrir des perspectives auprès des clients et partenaires de Pega, et les établissements n'ont rien à déboursier pour proposer nos cours. [Pega Academy](#) est accessible à toute personne souhaitant faire carrière dans le développement d'applications. Nous offrons une gamme complète de possibilités, allant de besoins ponctuels à des certifications de premier plan, en passant par des qualifications spécialisées. Les cours sont autogérés et ouverts gratuitement à tous les développeurs, quel que soit leur niveau d'expérience.



Des innovations qui comptent



Hackathon Pega Community

Le Pega Community Hackathon de 2022 a attiré un nombre record de participants, soit plus de 1 100. Tous s'étaient inscrits pour créer des applications utiles susceptibles de résoudre de réels problèmes métier ou sociaux à l'aide de l'environnement de développement low-code de Pega.

Outre les deux premiers prix généraux (Best-in-Show et Runner-Up), les participants ont concouru dans cinq catégories : meilleur étudiant, impact social, meilleure utilisation d'App Studio, meilleure utilisation d'une application de workflow métier, et choix de la communauté. Nous avons fait un don à une organisation caritative choisie par le gagnant de la catégorie « impact social ». La liste des gagnants est consultable via le lien ci-dessous.

[Voir la liste complète des lauréats](#)

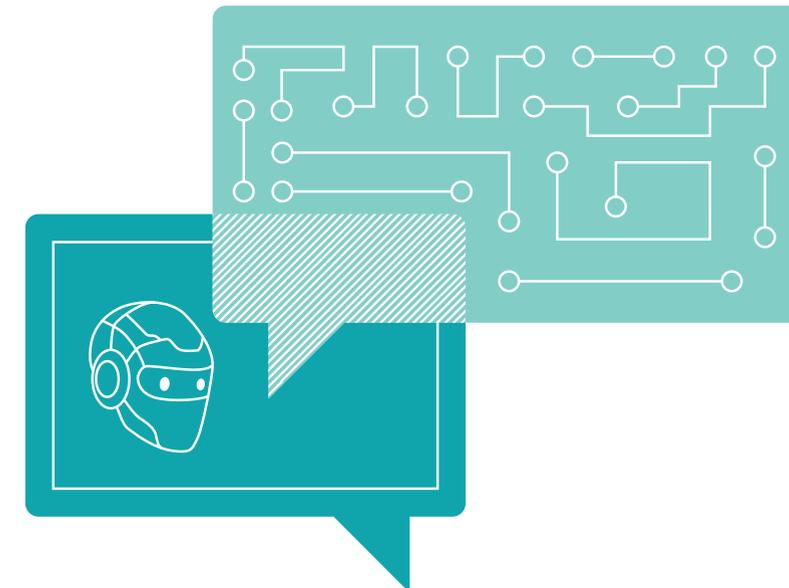
Intelligence artificielle éthique

L'intelligence artificielle est une composante clé des logiciels Pega. Optimisée, l'IA constitue un outil puissant pour obtenir des éclairages permettant de déterminer ce dont les clients ont besoin et à quel moment. C'est un moyen de déployer de l'empathie à grande échelle et de construire des relations de long terme plus durables.

Mais si le fonctionnement de l'IA tourne mal, ses effets peuvent s'inverser. Minimiser le risque tout en maximisant le bénéfice requiert un certain jugement et une certaine sensibilité en phase de conception. Nous avons mis cette approche en pratique en élaborant la fonctionnalité [Ethical Bias Check](#). Elle aide nos clients à détecter proactivement les biais et à ajuster les algorithmes ou les règles métier concernés de manière appropriée.

[Pega T-Switch™](#) permet aux entreprises de définir les seuils appropriés de transparence et d'opacité des modèles d'IA. Un modèle de deep learning opaque peut s'avérer très puissant lorsque les résultats financiers priment sur les autres aspects, ou encore lorsque l'IA n'est pas tenue de suivre des règles prescrites ou de justifier ses décisions. Notre environnement de gestion des décisions garantit la traçabilité et la responsabilité pour un nombre illimité d'algorithmes, de modèles, de règles et de stratégies.

Le consommateur et le régulateur veulent une technologie à laquelle ils peuvent faire confiance. Cela est possible avec une [IA responsable](#), conçue pour faire preuve d'empathie, d'équité et de transparence dans l'engagement client.



Accessibilité

Si l'on en croit les centres de contrôle et de prévention des maladies, un adulte sur quatre aux États-Unis vit avec un handicap. L'accessibilité fait partie intégrante du cycle de vie de nos produits. Dès la phase de conception, nous abordons et développons des prototypes de solutions optimales pour que nos fonctionnalités respectent, voire dépassent, les attentes de tous les utilisateurs, y compris ceux qui ont besoin de technologies d'assistance.

Pendant tout le processus de développement, ces fonctionnalités sont testées par des utilisateurs de technologies d'assistance. Par ailleurs, nous suivons systématiquement les normes Web Content Accessibility Guidelines du World Wide Web Consortium, reconnues dans le monde entier. Nos équipes produit et marketing travaillent de concert avec notre groupe de ressources des employés en situation de handicap (ERG PwD) afin d'établir des directives et de sensibiliser l'entreprise dans son ensemble aux questions d'accessibilité.

Chez Pega, nous mettons tout en œuvre pour créer un environnement de travail accessible et inclusif. Nous collaborons de plus en plus étroitement avec Disability:IN, un outil de mesure complet qui aide les entreprises à élaborer une feuille de route détaillant les actions concrètes et mesurables qu'elles peuvent entreprendre pour favoriser l'inclusion et l'égalité des chances des personnes en situation de handicap.

En 2022, Pega a établi une base de référence pour la prise en compte de l'égalité des chances et de l'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble de l'entreprise, ainsi que pour identifier les points à améliorer. La première année, nous avons reçu une note de 100/100 au Disability Equality Index de Disability:IN. À travers notre programme de stages primé, nous privilégions le recrutement auprès d'organisations qui œuvrent en faveur des personnes handicapées. En 2022, nous avons axé notre projet de stages d'été, parrainé par l'ERG des employés en situation de handicap, sur la création de plans stratégiques visant à améliorer l'accessibilité chez Pega.

Vous trouverez davantage d'informations sur ces projets dans notre [déclaration d'accessibilité](#).



Résolution des problématiques ESG en 2022

Principaux partenariats en 2022 :

- ▲ Nous avons travaillé avec Areteans, une société de logiciels spécialisée dans les produits Pega, en vue de lui fournir la « [next-best-action](#) » CZERO pour la [réduction des émissions de carbone](#). CZERO a reçu le prix [2022 SEAL Sustainable Product Award](#) pour avoir permis aux organisations de mieux comprendre les émissions de carbone, d'atteindre les objectifs en matière de développement durable et de s'adapter à l'évolution des réglementations.
- ▲ Nous avons fait équipe avec EY pour créer la [solution Sustainable Supply Chain](#), qui aide les entreprises à renforcer leurs relations fournisseurs, stimuler leurs capacités opérationnelles et gagner en résilience sur l'ensemble de la supply chain.
- ▲ Nous nous sommes associés à MILS Engineering, expert en technologie après-vente, pour créer [MILS Engineering EV Battery Management](#). Cette solution complète de bout en bout permet de gérer le cycle de vie des batteries des véhicules électriques.
- ▲ Nous avons collaboré avec le spécialiste de Pega srcLogic sur [srcLogic Congruence](#), qui aide les entreprises à améliorer leurs initiatives DEI&B (diversité, équité, inclusion, appartenance), grâce à des enquêtes internes et à des analyses de données complètes.

Développement de solutions ESG avec nos partenaires

Pega met tout en œuvre pour devenir leader sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Ainsi, nous travaillons avec d'autres partenaires à la pointe du secteur pour renforcer notre efficacité opérationnelle et aider nos clients mutuels à atteindre leurs objectifs ESG. Pega et ses partenaires excellent dans l'art de concilier les personnes, les processus et les technologies pour soutenir les projets ESG de nos clients. Nos offres de partenariat ESG s'articulent autour de quatre objectifs clés : gestion du cycle de vie des batteries, réduction des émissions de carbone, engagement des employés et durabilité des chaînes d'approvisionnement.

La bonne gouvernance **en action**

Nous encourageons notre personnel à **prendre des décisions éthiques**, sans compromettre leur intégrité personnelle ni celle de l'entreprise.

- ▶ Dans le cadre de notre responsabilité d'entreprise, nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur, quel que soit le lieu géographique. Cette responsabilité s'étend à nos politiques et codes de conduite.

« Chez Pega, nous évaluons sans cesse nos processus internes et externes afin de comprendre les risques et de respecter les normes les plus strictes en matière d'éthique et de conformité. Nous donnons à nos employés les moyens d'agir grâce à des outils et à des formations visant à favoriser la transparence et la responsabilisation. Nous pouvons ainsi proposer des solutions de pointe tout en adhérant aux réglementations du secteur pour le bien de nos employés, partenaires et clients. »

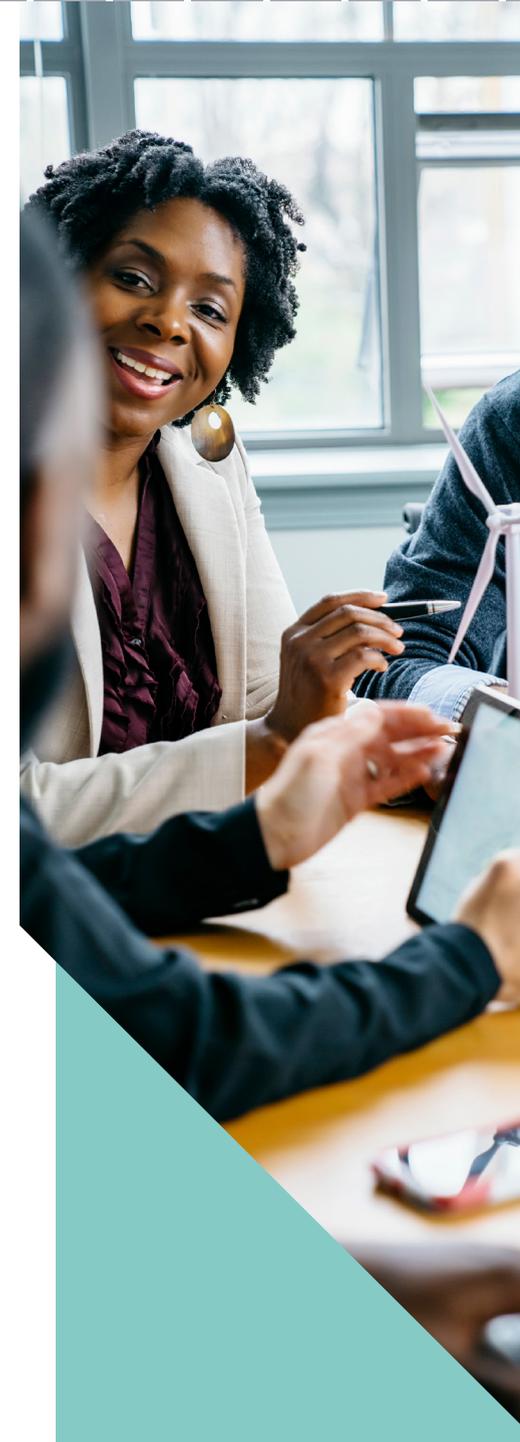
KEN STILLWELL, CHIEF OPERATING OFFICER ET CHIEF FINANCIAL OFFICER

Notre modèle de gouvernance

Une supervision forte au sommet de l'échelle

La responsabilité est au centre de la culture d'entreprise de Pega. Elle émane du Conseil d'administration (CA) et de la direction générale, qui fixent la ligne de nos actions, en veillant à ce que Pega respecte les normes éthiques les plus strictes.

Le CA est chargé d'établir les politiques générales de l'entreprise et d'en contrôler les performances globales. Son mandat principal consiste à superviser la gestion de Pega et à servir les meilleurs intérêts de l'entreprise en tenant compte de ses différentes parties prenantes. Le Comité d'audit (sous-comité du CA) supervise l'intégrité de nos bilans et états financiers ainsi que de nos fonctions d'audit. Il se réunit au moins une fois par trimestre avec des auditeurs externes et la direction interne de l'audit. Ce comité contrôle également les politiques et processus de Pega concernant l'évaluation et la gestion des risques, y compris les risques liés à la confidentialité des données, à la cybersécurité et aux questions d'ESG. Le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (NGC) du CA supervise les directives de gouvernance d'entreprise de Pega et veille à l'élaboration et au respect des normes de gouvernance. Le NGC dirige par ailleurs l'évaluation des performances du CA et recommande des candidats qualifiés pour le rejoindre. Le comité de rémunération supervise toutes les questions liées à la rémunération des employés et des cadres.



Conformité et risque : groupe de travail et comité de direction

Le groupe de travail Conformité et risque se réunit tous les mois. Il assure l'orientation stratégique et la supervision de la gouvernance des politiques de l'entreprise et des ressources correspondantes. Deux coprésidents dirigent ce groupe de travail : le directeur principal de l'audit interne et le responsable du programme Compliance & Legal Administration. Il s'agit d'un groupe pluridisciplinaire, dont les membres sont des dirigeants de l'entreprise et/ou leurs délégués. Il relève du comité de gouvernance de la conformité et du risque (un groupe de direction qui se réunit tous les trimestres) et fournit des éclairages sur la gestion du risque et les questions de réglementation, de conformité et de gouvernance.

Gouvernance ESG

Le CA reçoit régulièrement des comptes rendus sur les questions ESG ainsi que des rapports de la part des membres de la direction chargés de la stratégie et de la feuille de route ESG : Chief Operating Officer, Chief Financial Officer, Chief People Officer et General Counsel. Ces directeurs soutiennent le comité ESG de Pega, composé de hauts responsables des différentes divisions et régions qui gèrent et supervisent nos actions ESG.

Maîtriser le risque dans toute l'organisation



Gestion des risques dans l'entreprise

Pega dispose d'un programme de gestion des risques d'entreprise géré par notre division d'audit interne globale. Cette division réalise périodiquement des audits de conformité comportant des contrôles internes. Elle travaille étroitement avec tous les niveaux de la direction pour identifier et hiérarchiser les risques, et remet régulièrement des comptes rendus aux directeurs et au comité d'audit.

Implication de nos parties prenantes en matière d'ESG

Clients, investisseurs, employés, partenaires, fournisseurs et communautés constituent nos principales parties prenantes. Toutes affichent un intérêt quant à nos performances sur les questions d'ESG et ont leur mot à dire sur la priorité que nous donnons à ces questions ainsi que sur les actions que nous menons pour les traiter.

Pour hiérarchiser ces questions de manière appropriée, Pega a réalisé une analyse de matérialité avec des parties prenantes internes à l'entreprise. Cette évaluation, envoyée sous forme d'enquête détaillée, nous a aidés à comprendre quelles étaient les questions les plus importantes aux yeux des parties prenantes internes, celles sur lesquelles nous pouvons agir compte tenu de la nature de notre entreprise, ainsi que la façon dont l'impact économique, environnemental et social de l'entreprise est perçu. Les parties prenantes ont évalué chaque risque et chaque opportunité du point de vue de sa valeur et de son impact. Cela a permis à Pega d'identifier les principaux défis en matière d'ESG et d'adapter ses priorités en conséquence. Notre analyse de matérialité nous permet de mieux connaître notre maîtrise des risques d'entreprise et d'orienter notre stratégie ESG.

Partenariats ESG externes

Les collaborations et partenariats avec d'autres organisations du secteur constituent un volet essentiel de l'implication de nos parties prenantes. En voici quelques exemples :

- ▶ **CDP (anciennement Carbon Disclosure Project)** : système de déclaration mondial des efforts environnementaux qui nous permet de mesurer et de déterminer les zones d'amélioration
- ▶ **Sustainability Roundtable, Inc.** : conseil stratégique par adhésion qui propose une aide sur les programmes ESG
- ▶ **Tech Compact for Social Justice** : initiative du Mass Technology Leadership Council visant à développer un écosystème technologique plus inclusif
- ▶ **Wall Street Journal CEO Council** : forum invitant les dirigeants d'entreprise à s'impliquer sur des questions économiques et mondiales
- ▶ **Forum économique mondial** : plateforme internationale permettant de s'impliquer sur des thèmes majeurs tels que la transformation digitale et la démocratisation des logiciels



Risque climatique

Le risque climatique est l'un des plus graves auxquels le monde est confronté. Pega estime qu'il est de son devoir d'apporter sa contribution pour y remédier. Afin de mesurer notre impact, nous déclarons essentiellement les émissions de carbone des Scopes 1, 2 et 3. Nous développons actuellement un programme d'engagement de nos fournisseurs afin de limiter nos émissions de Scope 3 à l'avenir.

Nous participons à l'initiative de publication annuelle de l'impact environnemental menée par l'organisation à but non lucratif CDP (anciennement baptisée Carbon Disclosure Project) et considérée comme la référence en matière de reporting sur l'environnement. Le processus de publication de CDP nous permet d'identifier et d'évaluer nos risques climatiques opérationnels, et d'appréhender notre position par rapport aux autres entreprises. De plus, dans le cadre de l'évaluation de la sécurité physique chez Pega, nous avons étudié les différents risques sur chaque site, y

compris le risque climatique, et avons identifié les mesures à prendre pour protéger l'entreprise et ses employés.

Nous avons répondu au questionnaire du CDP pour la première fois en 2021 et avons obtenu la note de B-, qui nous plaçait au-dessus de la moyenne des entreprises basées aux États-Unis. En 2022, nous avons conservé notre note de B-, même en étendant notre reporting à l'ensemble de nos 16 bureaux loués et 22 espaces gérés dans le monde (contre huit bureaux auparavant).

Pour en savoir davantage sur notre approche climatique, consultez la section du présent rapport relative à l'environnement ou notre [rapport CDP](#) (connexion requise).



Politiques et pratiques au service d'une bonne gouvernance

- ▶ Notre [Code de conduite](#) explique clairement nos attentes quant au comportement de nos collaborateurs.
- ▶ Notre [Code de conduite des fournisseurs](#) décrit nos attentes à l'égard de nos fournisseurs, afin qu'ils se comportent de manière éthique et intègre.
- ▶ En 2022, dans le cadre de notre engagement pour l'inclusion des fournisseurs, nous avons continué à développer le programme de diversité des fournisseurs que nous avons initié en 2021. Nous avons également renforcé les exigences imposées à nos fournisseurs en matière de développement durable.

Nos [Directives de gouvernance d'entreprise](#) encadrent nos pratiques de gouvernance.

- ▶ Pega s'engage à poursuivre ses efforts pour développer et déployer des pratiques durables et socialement responsables en matière d'approvisionnement. En 2022, nous avons continué à réduire le volume de nos impressions papier et avons accéléré le recours à la facturation dématérialisée pour nos fournisseurs. Nous avons également entrepris de réduire davantage nos déchets en recyclant ou en réutilisant les technologies obsolètes.

Formation sur la conformité et la lutte anticorruption

Les employés de Pega sont tenus de suivre une formation sur la conformité et la lutte anticorruption. Les cours dispensés portent sur les lois anticorruption et les mesures visant à en assurer le respect.

Une fois par an, tous les employés doivent suivre les cours suivants :

- ▶ Code de conduite de Pega
- ▶ Prévention de la corruption dans le monde
- ▶ Protection des données, confidentialité et sécurité des informations
- ▶ Prévention du harcèlement sur le lieu de travail

En outre, les nouveaux employés sont tenus de suivre la formation sur le délit d'initié.

Confidentialité des données et cybersécurité

À mesure que les inquiétudes grandissent en ce qui concerne les failles de sécurité et la cybersécurité, nous y prêtons une attention proportionnelle.

L'information est l'une des ressources les plus précieuses des entreprises modernes. La protéger dans un paysage où les menaces évoluent constamment nécessite une approche pluridimensionnelle.

Nos programmes de sécurité, de confidentialité et de conformité des données sont en phase avec les meilleures pratiques de l'industrie. Nous contrôlons régulièrement la solution Pega Cloud® selon des normes de confidentialité et de sécurité mondialement reconnues, et nous avons choisi la norme ISO 27001/27002 pour bâtir notre confiance numérique. En matière de cybersécurité, nous nous alignons sur la famille de normes ISO 31000 dédiées à la gestion des risques.

Pega a par ailleurs obtenu la certification ISO 22301, qui mesure le niveau de préparation des organisations leur permettant de garantir la poursuite des fonctions essentielles en cas de crise ou d'événement inattendu.

La liste complète de nos certifications et attestations est disponible sur le [Pega Trust Center](#). Nous publions également une liste exhaustive des [sous-traitants](#) auxquels nous faisons appel pour fournir nos services Pega Cloud. Nos clients savent ainsi comment nous administrons leurs données.

PROGRAMMES DE FORMATION ET DE LUTTE CONTRE L'HAMEÇONNAGE

Les contrôles techniques de sécurité constituent un élément essentiel de notre framework de sécurité de l'information, mais ils ne suffisent pas à sécuriser toutes les ressources informationnelles. Une protection efficace de la sécurité des informations exige également une prise de conscience et un soutien proactif de l'ensemble du personnel. C'est pourquoi tous nos employés sont tenus de suivre une fois par an une formation sur la cybersécurité et la lutte contre l'hameçonnage, ainsi que d'autres cours en fonction des besoins. La formation obligatoire comprend les cours suivants :

- ▲ Continuité des activités
- ▲ Sécurité des appareils mobiles
- ▲ Hameçonnage
- ▲ Sécurité physique
- ▲ Données personnelles (« Personally Identifiable Information, PII »)
- ▲ Sécurité en matière de travail à distance et flexible
- ▲ Cours de développement d'applications sécurisées pour les ingénieurs et architectes logiciel
- ▲ Sensibilisation à la sécurité

Toutes les deux semaines, Pega effectue activement des tests d'hameçonnage auprès de tous ses employés et sous-traitants en recourant pour cela à des modèles d'e-mails d'hameçonnage réels. Les utilisateurs qui échouent doivent suivre une formation complémentaire.



L'impératif de durabilité

Pour Pega, Build for Change® n'est pas une simple devise : **c'est dans notre ADN.**

► Nos collaborateurs, notre entreprise, nos solutions et nos produits, tout tourne autour du changement. Nous nous engageons à respecter l'environnement, et nos équipes du monde entier s'efforcent de rendre nos activités plus efficaces et plus durables. La collecte et la mesure des données relatives à

notre consommation d'énergie sont une priorité : nous surveillons notre consommation et nos émissions sur des sites clés. Nous avons constaté que la transparence autour de notre empreinte carbone et de nos objectifs pouvait fédérer les employés ainsi que les partenaires de Pega.

« Pega a beaucoup progressé en matière de développement durable, en réduisant davantage sa consommation d'énergie dans tous ses bureaux, existants ou nouveaux, mais aussi en surveillant et en mesurant plus efficacement son impact environnemental. Grâce à ces efforts, Pega comprend de mieux en mieux comment limiter son impact sur l'environnement dans lequel nous vivons et travaillons, réduire ses émissions conformément à l'initiative Science Based Targets (SBTi), et communiquer ses résultats auprès des clients et partenaires, tout en restant compétitif. »

DAN RYAN, VICE-PRÉSIDENT, REAL ESTATE & FACILITIES

Maîtriser notre empreinte carbone

Le parcours de Pega vers la neutralité carbone est à multiples facettes. Nous n'en sommes qu'au début de ce parcours, mais nous travaillons déjà sur la mesure, la gestion et la déclaration de notre empreinte carbone, notamment avec les actions suivantes :

- ▲ Renforcement du suivi et de la maîtrise de notre consommation d'énergie et de nos émissions sur l'ensemble de nos bureaux et sites dans le monde
- ▲ Baisse de la consommation d'énergie et des émissions de carbone connexes dans l'ensemble de nos activités
- ▲ Collaboration avec des tiers pour compenser les émissions restantes, ayant permis d'atteindre la neutralité carbone dans les huit plus grands sites Pega
- ▲ Communication de nos données environnementales à des tiers, comme CDP et EcoVadis, un organisme d'évaluation RSE fréquemment consulté par les organisations clientes qui envisagent de recourir à nos produits et services

Enfin, nous soutenons nos clients en innovant sans cesse pour les aider à améliorer leur suivi et à atteindre leurs objectifs en matière de baisse des émissions de carbone, notamment grâce à la fonction d'hibernation automatique de Pega Cloud®.

Engagés avec SBTi

En 2022, Pega a rejoint la Science-Based Targets initiative (SBTi), née d'une collaboration entre le CDP, le Pacte Mondial des Nations Unies, le World Resources Institute et le Fonds mondial pour la nature (WWF). La SBTi demande aux organisations de définir des objectifs de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre conformément aux préconisations de l'Accord de Paris.

Pega a signé la lettre d'engagement de la SBTi en 2023. L'entreprise s'est ainsi engagée à fixer un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre fondé sur la science du climat et conforme aux critères de la SBTi en la matière. Selon les conditions de la SBTi, nous disposons d'un délai de deux ans à compter de la date de la signature pour définir cet objectif, le soumettre à la SBTi pour validation, puis le publier sur le site Internet de la SBTi.

Notre parcours vers la neutralité carbone comprend l'achat de compensations pour nos émissions de Scope 1 et 3 et de certificats d'énergie renouvelable (REC) pour nos émissions de Scope 2. Voici la répartition pour 2022 :

REC

Australie	76 MWh
Allemagne	25 MWh
Inde	2 852 MWh
Pays-Bas	132 MWh
Pologne	755 MWh
Royaume-Uni	172 MWh
États-Unis	1 082 MWh
France	74 MWh

REC totaux **5 254 MWh**

Compensations

Scope 1	44 MtCO ₂
Scope 3 - Voyages d'affaires	3 108 MtCO ₂
Scope 3 - Trajets des employés	243 MtCO ₂
Scope 3 - Télétravail	1 678 MtCO ₂
Scope 3 - Data centers	1 331 MtCO ₂

Compensations totales **6 563 MtCO₂**

Activités écoresponsables

Réduire notre consommation d'énergie

70 % de notre bureau indien de Bangalore fonctionne aux énergies renouvelables.

En 2020, nous nous sommes fixé pour objectif de réduire notre consommation d'énergie de 5 % d'ici 2025, et nous l'avons atteint avec quatre ans d'avance. En adoptant un modèle de travail hybride, nous continuons à optimiser notre parc immobilier de manière à répondre aux besoins des employés tout en réduisant la quantité d'énergie nécessaire au maintien de ces sites en activité. Nous avons encore accentué notre baisse de consommation en 2022. L'intégration d'une conception de bâtiments écologiques et la hausse du recours à des technologies d'économie d'énergie ont contribué à notre réussite.

CONCEPTION DE BÂTIMENTS ÉCOLOGIQUES

- ▲ Notre siège social de Cambridge (États-Unis) et les immeubles de bureaux de Waltham ont obtenu la certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold.
- ▲ Notre site indien de Bangalore fonctionne à 70 % avec de l'énergie renouvelable fournie par le constructeur.

REPLACEMENT DES ÉQUIPEMENTS ÉNERGIVORES

Mesure, suivi et réduction de la consommation énergétique sont pour Pega des priorités. Par exemple, notre objectif est d'acheter du matériel dont la note Energy Star est d'au moins trois. En 2022, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes dans nos bureaux du monde entier :

- ▲ Un audit pour vérifier les fuites dans les conduites à l'aide de l'imagerie thermique
- ▲ Le remplacement des éclairages traditionnels par des LED dans certains bureaux
- ▲ L'optimisation de l'éclairage intérieur en tirant parti de la lumière du jour
- ▲ La rénovation des anciens équipements ou leur remplacement par des systèmes plus économes en énergie

Réduire notre consommation d'eau et nos déchets

En 2020, nous nous sommes fixé pour objectif de réduire notre consommation d'eau de 2 % par an, pour atteindre une baisse de 10 % en 2025. En 2022, nous avons réussi à maintenir notre consommation d'eau par personne et par jour en dessous de la moyenne du secteur. Aujourd'hui, nous avons recours aux méthodes suivantes pour réduire notre consommation et améliorer notre empreinte écologique par personne :

- ▲ Installation de brise-jets sur les lavabos et les éviers
- ▲ Installation de compteurs sur le réseau d'eau pour mesurer notre consommation
- ▲ Remplacement des robinets d'eau manuels par des robinets munis de capteurs dans certains bureaux
- ▲ Utilisation de papier d'origine 100 % éthique dans certains bureaux
- ▲ Utilisation de produits d'entretien écologiques pour les activités de nettoyage courantes
- ▲ Tri des déchets et amélioration de notre taux d'élimination des déchets

RÉDUIRE LE RECOURS AU PLASTIQUE

Nous avons lancé un programme d'élimination du plastique à usage unique dans tous nos bureaux en 2020. Pour accompagner cette mesure, nos équipes d'Inde ont rédigé un manuel intitulé « Elimination of Single Use Plastic from the IT Corridor of Hyderabad » (Élimination du plastique à usage unique dans le corridor informatique d'Hyderabad). Ce manuel a été officiellement salué et lancé par l'Hysea (Hyderabad Software Exporters Association), et a été diffusé dans l'ensemble du secteur informatique indien. Nous avons poursuivi ce programme dans tous les bureaux Pega et avons éliminé en moyenne 65 % de plastique.

AIDER LES CLIENTS À ATTEINDRE LEURS OBJECTIFS GRÂCE À DES PRODUITS INNOVANTS

L'engagement de Pega en faveur de la neutralité carbone dépasse les actions réalisées au seul niveau de l'entreprise. Grâce à nos solutions innovantes, nous aidons d'autres organisations à atteindre leurs objectifs de réduction des émissions de CO₂.

Pega Cloud[®], notre solution phare dans le cloud, aide les organisations à réduire leur consommation d'énergie et leur empreinte carbone grâce à sa fonction d'hibernation automatique. Pendant les périodes d'inactivité, cette fonction met en pause les ressources du cloud pour les environnements hors production.

En ce qui concerne nos produits, nous appliquons nos propres recommandations : le recours à la fonction d'hibernation automatique de Pega Cloud[®] nous a évité de générer environ 118,49 tonnes métriques de CO₂ en 2022.

Nos collaborateurs, **notre meilleur atout**

Notre réussite doit tout à **nos collaborateurs.**

- ▶ Nous pensons qu'aucun problème n'est trop complexe pour être résolu. Pour attirer, motiver, inspirer et retenir des talents du monde entier et issus de divers horizons, nous les sensibilisons à notre mission. Le résultat ? Une culture d'apprentissage et de reconnaissance.

« Nos collaborateurs sont à la fois la source de notre croissance, la force motrice de nos produits innovants et au cœur de notre engagement centré sur le client. Nous nous efforçons sans cesse de développer une communauté inclusive, où chacun trouve sa place. Ainsi, l'inclusion est profondément ancrée dans notre culture. Nous saisissons la moindre opportunité d'engagement, nous investissons dans le développement de nos meilleurs éléments et nous privilégions le bien-être. »

KATHERINE PARENTE, CHIEF PEOPLE OFFICER

Soutenir nos collaborateurs

Notre culture a toujours été fondée sur l'engagement envers nos collaborateurs. Nous souhaitons leur permettre de s'épanouir et d'incarner nos valeurs.

Nous sommes attachés à une culture qui favorise l'esprit d'équipe, où nos employés se sentent unis au sein d'une communauté, liés par leur mission et soutenus dans leur vie personnelle. Nous offrons à nos employés des opportunités d'évolution professionnelle et encourageons chacun à s'exprimer.

Un modèle de travail hybride et flexible

En 2020, Pega a été contraint d'adopter un modèle de travail hybride. Aujourd'hui, ce modèle est devenu la norme. Mais nous sommes allés plus loin. Nous avons repris la flexibilité du modèle hybride pour l'intégrer à notre façon de soutenir nos employés au sens large.

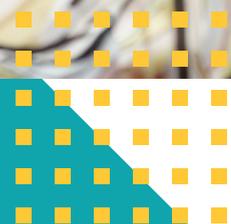
Pega a ainsi incorporé la flexibilité dans l'environnement de travail et dans les avantages sociaux offerts aux employés. D'après notre dernière enquête d'engagement des employés, 94 % d'entre eux jugent leur supérieur hiérarchique favorable au modèle de travail flexible.

94 % des employés estiment que leur manager est favorable au modèle de travail flexible.

Initiatives liées au bien-être

Le groupe de travail sur l'engagement, mis en place en 2022, a pour vocation de faire remonter directement les idées du personnel à la direction. Dirigé par deux coprésidents, ce groupe se réunit toutes les semaines. Il est composé d'employés bénévoles représentatifs de l'ensemble des zones géographiques, fonctions et profils.

Ce groupe a proposé un certain nombre d'initiatives qui ont été mises en place afin de promouvoir l'engagement, comme les congés bien-être (« wellness day ») et les vendredis sans réunions (« no-meeting Friday »). Ainsi, l'entreprise tout entière ferme ses portes lors des « wellness days » afin que les employés puissent prendre soin d'eux-mêmes, tandis que les « no-meeting Fridays » leur permettent de se concentrer sans être interrompus.





En 2022, 94 % de nos employés ont participé à une formation officielle.

Formation et évolution de carrière

Historiquement, l'apprentissage continu a toujours fait partie intégrante de notre culture ; c'est pourquoi nos employés sont encouragés à se former et à développer leurs compétences continuellement. Le développement des employés est essentiel pour la mise en œuvre de notre stratégie et pour continuer à proposer des produits et services innovants. Nous investissons dans l'évolution de carrière de nos employés et leur offrons de nombreuses opportunités d'évolution, notamment par des formations, du mentorat et un accompagnement, formels ou informels.

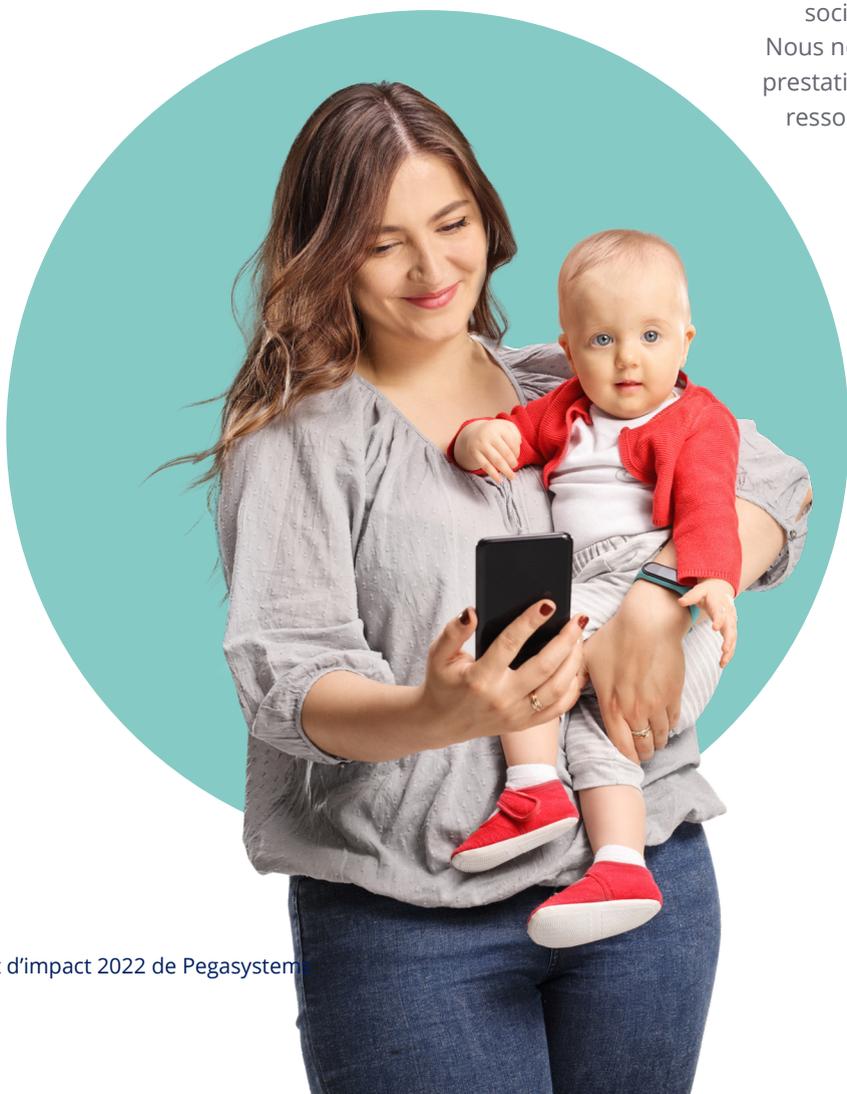
Nous proposons six programmes destinés aux leaders et managers et regroupant toutes les fonctions et zones géographiques. Ils comprennent notamment des ateliers sur le leadership inclusif et empathique. Ces programmes sont les suivants :

- ▲ Aspiring Manager
- ▲ Leader of Leaders
- ▲ Pega Leader
- ▲ People Manager Enablement
- ▲ People Manager Essentials
- ▲ People Manager Foundations

Pega encourage ses employés à consolider leurs compétences actuelles et à étudier de nouveaux domaines grâce aux missions de formation proposées par Pega Academy. Cet accès à notre portail d'apprentissage digital à la demande leur permet de se perfectionner afin d'évoluer en interne. Ils peuvent demander à intégrer temporairement des équipes différentes afin de se familiariser avec d'autres fonctions, d'explorer de nouvelles carrières au sein de Pega et d'améliorer leur compréhension et leur empathie. En 2022, 94 % de nos employés ont participé à une formation officielle.

Plus d'avantages sociaux

Il est important que nos collaborateurs parviennent à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous en tenons compte notamment en leur faisant bénéficier d'avantages sociaux qui vont au-delà des exigences légales. Nous nous engageons à offrir des programmes de prestations exhaustifs et compétitifs, ainsi que des ressources qui répondent à leurs besoins divers.



PegaUP! pour le bien-être au travail

Le programme PegaUP! contribue à la santé et au bien-être général des employés, en ciblant notamment le bien-être physique, émotionnel, financier et personnel. Nous avons établi nos avantages sociaux de telle sorte qu'ils soutiennent ces piliers :

Bien-être physique : nos programmes de soins de santé compétitifs proposent des options de prévoyance optimales aux employés et à leur famille. Nous mettons à leur disposition une plateforme de fitness à la demande et un programme de nutrition favorisant un mode de vie sain. Les employés peuvent participer à des défis mondiaux et à d'autres activités liées au bien-être.

Bien-être émotionnel : nous proposons des ressources et des programmes qui contribuent à la bonne santé mentale et émotionnelle des employés, par exemple, un programme d'aide mondial pour nos salariés et leurs proches, des abonnements à des applications de méditation en pleine conscience et de remise en forme pour tous nos collaborateurs, et des outils de méditation assistée.

Bien-être financier : nous offrons un soutien et des ressources pour aider les employés à atteindre leurs objectifs financiers. Ces aides comprennent entre autres des plans d'épargne retraite, l'attribution d'actions aux nouveaux employés et à fréquence périodique, un plan d'achat d'actions des employés, des assurances vie et invalidité, ou encore des séminaires financiers.

Bien-être personnel : nous mettons à disposition des employés des programmes pour les aider à s'épanouir tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle. Nous proposons notamment un programme d'aide à l'éducation, un congé parental généreux, l'accès aux réseaux Working Parent & Caregiver et Working Parents & Caregivers of Special Needs, un retour progressif au travail pour les aidants principaux, des programmes de congés et des services de garde ponctuels.

Rémunération

Chez Pega, des primes sont accordées selon le principe de la « rémunération au mérite », et nous prenons plusieurs mesures pour être sûrs d'offrir une rémunération concurrentielle. Notre programme d'attribution des primes annuelles, le CICP (Corporate Incentive Compensation Program), est lié à la fois aux performances de l'entreprise et aux performances individuelles. Nous procédons en outre à un examen complet des salaires annuels afin de rester compétitifs sur le marché.

Engagement et reconnaissance des employés

Engagement des employés

Il est primordial que nos employés se sentent écoutés et reconnus, que ce soit par leurs collègues, leur manager, leur équipe ou les membres de la direction. Pour favoriser et faciliter le dialogue, nous recueillons régulièrement les feedbacks de nos employés par différents moyens. Cela passe notamment par notre outil de feedback en continu, qui permet aux employés et à leurs supérieurs de saluer les réussites, de discuter des difficultés rencontrées et de stimuler les conversations autour du développement. Nous dispensons aussi aux employés une formation sur la manière de formuler et de recevoir un feedback, d'après des frameworks, des études de cas et des exercices pratiques.

Nous réalisons périodiquement des enquêtes d'engagement qui permettent aux employés de répondre à des questions sur la culture, la reconnaissance, la communication et la rémunération. Nous menons également des enquêtes pulse plus courtes pour connaître le ressenti des employés sur des sujets précis liés à leur engagement.

En septembre 2022, 85 % des employés ont participé à notre enquête d'engagement. La direction a ainsi pu identifier trois axes prioritaires qui feront partie des objectifs stratégiques de Pega :

- ▲ **Représentation des minorités.** Au niveau de l'entreprise, nous encourageons les talents issus de la diversité à se développer, à s'épanouir et à mener des carrières longues à des postes de direction par le biais de programmes structurés.
- ▲ **Collaboration entre les équipes.** Au niveau collectif, nous encourageons la collaboration entre les équipes dans un environnement de travail hybride en accord avec nos valeurs.
- ▲ **Évolution de carrière et mobilité.** Au niveau individuel, nous créons des parcours d'évolution professionnelle en misant sur la transparence, des plans de carrière clairs et la différenciation des performances.

80 660 \$ de dons via notre programme de reconnaissance des talents à 61 organisations caritatives dans 15 pays

Les objectifs de notre groupe de travail sur l'engagement ont évolué et comprennent désormais les points suivants :

- ▲ Agir en tant qu'organe consultatif sur les sujets touchant à l'expérience des employés
- ▲ Mener des actions globales destinées à améliorer l'engagement des employés
- ▲ Représenter la voix de nos collaborateurs

En réponse au feedback des employés qui souhaitaient communiquer de façon plus directe et bilatérale avec la direction, nous avons lancé les sessions « Ask Anything », un forum permettant aux collaborateurs de faire part de leurs réflexions et de poser des questions à l'équipe dirigeante. Ces séances d'une heure permettent aux employés d'entrer directement en contact avec le PDG Alan Trefler et son équipe de direction.

Notre programme de reconnaissance

Nous estimons que tous les employés de Pega méritent le respect et la reconnaissance pour leurs contributions et leur impact sur nos clients et les communautés. Notre programme mondial de reconnaissance récompense les employés ainsi :

- ▲ Le « Chairman's Award » est une distinction qui récompense des employés, nommés par leurs pairs, ayant assuré la réussite d'un client, favorisé la croissance des résultats et incarné les valeurs de l'entreprise.
- ▲ Tous les trimestres, les « Team Splash Awards » récompensent les équipes qui produisent un impact sur des clients ou des collègues.
- ▲ « Employee of the Month » (l'employé du mois) récompense les membres de l'équipe Pega qui incarnent nos valeurs fondamentales et ont apporté des contributions dépassant les attentes de l'entreprise.
- ▲ Les « Pega-versaires » célèbrent l'ancienneté, avec notamment la fameuse figurine à tête branlante offerte aux employés qui travaillent chez nous depuis 15 ans. Nous avons envoyé 634 cadeaux de « Pega-versaires » en 2022.
- ▲ Les employés peuvent distinguer leurs collègues pour leur excellent travail grâce à Fond, le programme de reconnaissance des talents de Pega. Pour chaque reconnaissance de ce type, les employés gagnent des points qu'ils peuvent utiliser pour faire un don à une organisation caritative locale ou internationale.

Diversité, équité, inclusion et appartenance

L'inclusion est au cœur des valeurs fondamentales de Pega.
Nous veillons à promouvoir **la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance** dans toutes nos actions.

- ▶ En 2022, Pega est allé au-delà du cadre traditionnel en matière d'inclusion et de diversité. Nous souhaitons instaurer une culture plus inclusive, plus équitable et plus propice à l'évolution professionnelle, dans un environnement où nos

employés peuvent partager une vision commune et développer leur sentiment d'appartenance.
Résultat : nous avons élargi et renommé notre approche « Diversité, équité, inclusion et appartenance » (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging ou DEI&B).

« C'est en créant un environnement accueillant et inclusif, où chacun se sent intégré, que Pega se développe et prospère. Nous nous efforçons de favoriser un environnement qui valorise et respecte les différences. L'an passé, nous avons mis en œuvre une série d'initiatives visant à créer un lieu de travail inclusif, notamment en augmentant le nombre d'adhésions aux groupes de ressources d'employés (ERG), en poursuivant notre travail de sensibilisation et en soutenant les communautés aux niveaux local et mondial afin d'accueillir tous nos employés dans un environnement favorisant la diversité et l'équité. »

NAZNINE TILAK, VICE-PRÉSIDENTE, LEARNING, DEVELOPMENT & DEIB

Notre approche DEI&B

Soutenir l'approche DEI&B consiste à accueillir et à valoriser en permanence la diversité des talents, des expériences, des origines et des identités. Cet univers comprend des facteurs d'ordre ethnique, culturel, générationnel, religieux et économique, ou encore liés au genre, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à la nationalité d'origine, au handicap, au statut d'ancien combattant, à l'expression de genre et autres éléments d'identité personnelle. Nous pensons qu'une culture inclusive ne se résume pas à l'acceptation de personnes différentes de nous : il s'agit de reconnaître que chacun a sa place et joue un rôle essentiel dans notre réussite.

- ▲ Pour promouvoir la **diversité**, nous attirons et recrutons des talents issus de divers horizons, nous offrons des opportunités d'avancement de carrière par le développement professionnel, et nous entretenons un sentiment de communauté avec des groupes de ressources d'employés (ERG).
- ▲ Pour parvenir à l'**équité**, nous prenons en compte les différences et concevons nos pratiques et nos processus de manière à fournir les ressources et les opportunités répondant aux besoins spécifiques de nos employés.
- ▲ Pour favoriser l'**inclusion**, nous sensibilisons nos employés afin de créer une compréhension mutuelle, d'encourager le dialogue et d'harmoniser nos pratiques et notre stratégie de DEI&B dans toute l'entreprise.
- ▲ Pour cultiver le sentiment d'**appartenance**, nous écoutons les employés et concevons des programmes et des pratiques en fonction de leur feedback. Nous mettons tout en œuvre pour que chacun se sente écouté, respecté et valorisé dans l'ensemble de nos activités. Nous faisons en sorte que nos employés donnent le meilleur d'eux-mêmes afin de renforcer leur engagement, leur implication et la réalisation de nos objectifs.

Partenariats DEI&B

En partenariat avec le programme d'impact social mondial de Pega, PegaCares, nous soutenons les organisations qui partagent notre démarche, afin d'élargir le vivier des futurs professionnels de la technologie issus de milieux défavorisés. Cela nous permet d'élargir notre champ d'action et d'encourager les communautés sous-représentées à accéder au secteur des technologies. Ces partenaires sont les suivants :

- ▲ [Avtar](#)
- ▲ [Cyversity](#)
- ▲ [Disability:IN](#)
- ▲ [Forté Foundation](#)
- ▲ [Girls in Tech](#)
- ▲ [National Society of Black Engineers – Boston](#)
- ▲ [Out and Equal](#)
- ▲ [Out in Tech](#)
- ▲ [Pride Circle](#)
- ▲ [WeAreTechWomen](#)
- ▲ [Year Up](#)

Le Pega Scholars Program offre des bourses d'études aux étudiants défavorisés du monde entier qui poursuivent des études dans les technologies ou l'informatique. Ses bénéficiaires reçoivent une aide financière pour un premier cycle universitaire. Ils bénéficient également d'une mise en relation avec des mentors du secteur et des dirigeants de Pega. Administré en partenariat avec Scholarship America, ce programme sélectionne dix bénéficiaires chaque année. Les étudiants ayant reçu une bourse en 2022 proviennent de tous les niveaux du premier cycle universitaire et étudient la physique et l'ingénierie informatique, les technologies de l'information et l'informatique. Le cycle 2022 du programme a vu le nombre de candidats augmenter de 312 % par rapport à l'année précédente.

Pratiques de recrutement

Chez Pega, notre approche du recrutement est essentielle pour constituer et maintenir un vivier de talents issus de la diversité tout en poursuivant nos objectifs métier. Pour mieux progresser vers notre objectif d'attirer et d'embaucher des talents de différentes origines, nous abordons chaque étape du recrutement sous le prisme de la diversité. Un partenaire chargé spécialement d'attirer des talents issus de la diversité intervient à chaque phase du recrutement et a pour mission d'examiner et d'affiner nos pratiques en la matière à l'échelle mondiale.

Nous encourageons les candidatures de personnes issues de la diversité, proposons une formation aux entretiens et un guide d'embauche inclusif aux managers qui recrutent et aux recruteurs, veillons à rédiger nos offres d'emploi dans un langage neutre, utilisons des sites d'offres d'emploi spécialisés dans la diversité et mettons en place un processus d'entretien structuré avec des jurys représentatifs de différents groupes d'employés. Nous travaillons activement avec des groupes d'étudiants et des groupes communautaires de diverses origines :

- ▲ Organisations communautaires
- ▲ Conférences et salons d'emploi axés sur les thèmes DEI&B afin d'attirer les talents potentiels
- ▲ Associations d'anciens élèves issus de la diversité
- ▲ Groupes d'étudiants issus de la diversité
- ▲ Sites d'offres d'emploi, publications et prix qui partagent et présentent des postes à une communauté variée de talents
- ▲ Événements Pega organisés en co-branding afin d'attirer et de mobiliser des viviers de talents issus de la diversité

Favoriser une culture d'inclusion et d'appartenance



Encourager la solidarité, le dialogue et l'éducation

Advanced Allyship Program. Chez Pega, l'« allyship » implique d'établir des relations basées sur l'empathie, la confiance, la cohérence et la responsabilité avec les personnes issues d'horizons différents. Notre Advanced Allyship Program est un cours comportant six modules à suivre à son propre rythme qui aide les participants à comprendre la notion d'« allyship », à reconnaître les biais implicites, à développer l'empathie et à comprendre les difficultés rencontrées par les groupes sous-représentés. Il comprend un apprentissage sous forme digitale et expérientielle, et fournit un ensemble complet d'outils pour mettre en pratique ce rôle d'allié.

Atelier sur le leadership inclusif et le lieu de travail inclusif. En 2022, Pega a organisé des ateliers sur le leadership inclusif et le lieu de travail inclusif pour tous ses employés dans le monde. Ces ateliers invitent les participants à prendre conscience de leurs préjugés et à défendre les intérêts d'autres personnes issues de communautés défavorisées. L'objectif est de découvrir ce que signifie être inclusif, d'apprendre à identifier les préjugés et de passer du stade de l'ignorance à celui de la défense des droits en mettant en pratique les connaissances acquises.

The Leadership Consortium. Pega continue de s'impliquer avec The Leadership Consortium, un programme qui réunit des intervenants d'entreprises de premier plan dans une expérience de développement virtuel afin de renforcer leur impact en termes de leadership. Ce programme, dédié aux talents à fort potentiel issus de populations sous-représentées, est dirigé par des professeurs de la Harvard Business School. Les participants à ce programme deviennent ainsi des leaders sensibilisés et parviennent à diriger des équipes plus solides, avec une plus grande maîtrise stratégique.

Égalité de genre

Pega estime que des pratiques d'équité et un sentiment d'appartenance sont au cœur d'un environnement inclusif visant à soutenir, valoriser, attirer et promouvoir les femmes.

Notre engagement en faveur de ces principes s'étend à notre approche de la rémunération globale, et nous réalisons régulièrement une analyse de l'égalité des salaires hommes-femmes avant et après notre cycle de rémunération annuel. Nous examinons cette analyse avec notre équipe dirigeante, dans le but de poursuivre notre engagement pour l'équité en matière de rémunération au sein de notre organisation. Nous publions nos données sur la rémunération des hommes et des femmes dans notre rapport sur les écarts de rémunération au Royaume-Uni, disponible en ligne.

Données à jour au 31/12/22, hors stagiaires et contractuels.

GENRE	Femmes	30 %
	Hommes	70 %
ZONE GÉOGRAPHIQUE	Amériques.....	39 %
	Inde	31 %
	EMEA	24 %
	APJ	6 %
GROUPES ETHNIQUES	Blancs.....	67,75 %
	Asiatiques.....	14,55 %
	Noirs ou afro-américains.....	3,86 %
	Hispaniques ou latinos	3,59 %
	Autochtones d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,18 %
	Autochtones américains et d'Alaska	0,09 %
Deux ethnies ou plus	2,13 %	
Non précisé	7,85 %	

Groupes de ressources d'employés

Les groupes de ressources d'employés (ERG) de Pega offrent des espaces sûrs qui favorisent l'engagement des communautés. Constitués depuis 2020, nos ERG sont bénévoles, autonomes et parrainés par un cadre supérieur de l'équipe de direction. Leur rôle consiste à accroître la sensibilisation, à favoriser un environnement de travail inclusif, à promouvoir le développement professionnel et à renforcer l'engagement et le sentiment d'appartenance des employés. Environ 20 % de nos collaborateurs sont des membres actifs d'au moins un ERG.

Les actions des ERG sont axées sur quatre grandes priorités : le recrutement et la fidélisation, l'évolution de carrière, la solidarité et la communauté, et l'impact social. Nous avons clairement défini les rôles des dirigeants et la fréquence des réunions, et les responsables de chaque ERG adaptent la stratégie du groupe à ces quatre priorités. Notre guide de l'ERG aide les responsables d'ERG actuels et futurs à se familiariser avec leurs responsabilités et à les assumer. En outre, nous encourageons la collaboration entre ERG en tenant régulièrement des réunions conjointes, via des espaces de collaboration virtuels partagés, et par des initiatives communes à l'échelle de l'organisation.

Pega compte sept ERG, chacun étant associé à un mois commémoratif qui permet de distinguer et célébrer les histoires et les contributions de leurs communautés respectives.

Ces ERG et leurs mois de célébration sont les suivants :

Asian@Pega

Mois du patrimoine des Asio-Américains et des Américains originaires des îles du Pacifique (mai)

Black@Pega

Mois de l'histoire des Noirs (février)

Latinx@Pega

Mois du patrimoine des Hispaniques/Latinx (15 septembre – 15 octobre)

Pride@Pega

Mois des fiertés LGBTQIA+ (juin)

PwD@Pega (pour les employés en situation de handicap)

Mois de sensibilisation à l'emploi de personnes en situation de handicap (octobre)

Veterans@Pega

Mois national des anciens combattants et des familles de militaires (novembre)

Women@Pega

Mois de l'histoire des femmes (mars)

2022

Janvier							Février							Mars						
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31		
30	31																			

Avril							Mai							Juin						
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30		

Juillet							Août							Septembre						
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1	1	2	3	4	5	6					1	2	3	
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	
						1														

Octobre							Novembre							Décembre						
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1			1	2	3	4	5					1	2	3
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
30	31																			

Points forts des ERG en 2022

ASIAN@PEGA

Asian@Pega s'efforce de mettre en valeur les cultures et les identités uniques de nos collègues asiatiques et originaires des îles du Pacifique. Ces communautés s'inspirent et se renforcent mutuellement grâce à des liens et à des projets communs à toutes les zones géographiques. Parmi les actions réalisées en 2022 : des conversations et entretiens avec des leaders asiatiques, une formation sur le harcèlement contre les Asiatiques, ainsi que plusieurs sessions interactives.

BLACK@PEGA

Black@Pega a pour mission de former un collectif international visant à établir des liens, partager, apprendre, évoluer et discuter d'intérêts communs, afin de favoriser le développement au sein comme en dehors de Pega. Le groupe échange avec les membres et alliés de la communauté noire et reste à leur écoute. En 2022, Black@Pega a organisé un événement éducatif pour Juneteenth, des clubs de lecture portant sur l'histoire et les réalisations des Noirs, destinés aux membres et alliés, ainsi que des sessions de formation, des déjeuners pédagogiques et des événements célébrant les liens au sein de la communauté afro-américaine.

LATINX@PEGA

Latinx@Pega met l'accent sur l'engagement, la fidélisation et le développement professionnel de ses membres, ainsi que sur la collaboration avec PegaCares pour contribuer aux actions en faveur de la communauté latino-américaine. Le groupe se consacre à élargir la base existante des « alliés » de la communauté latino-américaine, afin de créer un lieu de travail plus inclusif à travers leur énergie, leurs relations et leur passion. En 2022, l'ERG a collecté des fonds pour les victimes de l'ouragan Fiona et apporté son aide lors des inondations de Petrópolis au Brésil. Il a organisé des débats et des événements et s'est porté volontaire auprès de l'organisation à but non lucratif [Food for Free](#), basée dans le Massachusetts, pour emballer 360 boîtes de produits alimentaires sains destinés à des familles démunies de la région.

PRIDE@PEGA

Pride@Pega soutient les employés LGBTQIA+ de Pega, la communauté Pega dans son ensemble et ses alliés. Le groupe offre aux employés des opportunités d'inclusion, de développement de leur réseau professionnel, de mentorat et de développement personnel. Le groupe organise et anime des débats, une série de conférences, ainsi que des célébrations à l'occasion du Mois des fiertés, pour encourager et promouvoir la famille LGBTQIA+ de Pega et ses alliés et pour sensibiliser l'organisation aux questions LGBTQIA+. En 2022, Pride@Pega a accueilli des événements et des rencontres avec des organisations LGBTQIA+ de premier plan, mis en place trans@Pega, un espace en ligne visant à mieux accompagner les collègues trans et non binaires, participé à la conférence Out & Equal, la plus grande conférence LGBTQIA+ au monde, et parrainé un 5 km international avec Positive Tracks pour soutenir des programmes destinés aux jeunes LGBTQIA+.

Points forts des ERG en 2022 (suite)

PWD@PEGA

PwD@Pega s'attache à mieux faire comprendre les handicaps visibles et invisibles et à combattre les biais inconscients, en créant une culture de la transparence et une communauté dynamique. Le groupe s'adresse aux employés de Pega qui présentent un handicap visible ou invisible, une maladie ou des besoins particuliers, tels que des handicaps physiques, neurologiques, mentaux, émotionnels ou cognitifs. PwD@Pega offre à ses membres un réseau et la possibilité de participer à des activités qui favorisent l'éducation, la sensibilisation, l'évolution professionnelle et les actions d'impact social. Parmi les activités menées en 2022, citons la formation des employés à l'accessibilité en partenariat avec l'équipe de Pega chargée de ces questions, l'organisation d'événements internes et externes et le parrainage de la Marche pour l'indépendance (Walk for Independence) du [Carroll Center for the Blind](#).

VETERANS@PEGA

Veterans@Pega valorise les perspectives et les expériences uniques que les anciens combattants apportent à notre organisation. Le groupe crée et pilote des initiatives visant à enrichir et à élargir notre communauté d'employés anciens combattants. En 2022, Veterans@Pega a animé un débat, contribué à la campagne Movember de Pega avec un défi de 100 millions de pas (100 Million Step Challenge) en faveur de la santé des hommes et des anciens combattants, au profit de [Movember](#), [REORG Charity](#) et [Fisher House Foundation](#), et soutenu des événements de dépôt de gerbes sur des sites commémoratifs d'anciens combattants en Pologne.

WOMEN@PEGA

Women@Pega, l'un des premiers ERG de Pega, s'est donné pour mission de permettre aux femmes de poursuivre, réaliser et dépasser leurs objectifs personnels et professionnels. Le groupe contribue à l'inclusivité de Pega et offre aux femmes un espace sûr où partager leurs expériences, apprendre les unes des autres et s'impliquer dans l'évolution de leur carrière. En 2022, Women@Pega, a continué à s'étendre à de nouvelles antennes et régions, avec notamment les actions suivantes : organisation d'événements pour les femmes dirigeantes de Pega et d'autres entreprises ; sensibilisation aux thèmes de la violence domestique, de la perte d'un enfant, du suicide et du deuil ; accueil d'ateliers sur des sujets tels que l'émancipation, l'équité, le syndrome de l'imposteur et l'empathie ; et création d'événements pour soutenir les parents qui travaillent.

SOUTIEN AUX MILITAIRES EN ACTIVITÉ ET AUX ANCIENS COMBATTANTS

Pega est fier de collaborer avec des organisations de militaires et d'anciens combattants telles que :

- ▲ **Armed Forces Covenant.** Nous sommes signataires de l'Armed Forces Covenant du Royaume-Uni, un pacte visant à traiter avec équité et respect les personnes qui servent ou ont servi dans les forces armées du pays, ainsi que leurs familles. Nous honorons cet engagement en soutenant l'employabilité du personnel militaire, des personnes ayant quitté le service, des anciens combattants et des membres de leurs familles, grâce à notre partenariat avec TechVets, membre de l'organisme caritatif Forces Employment Charity.
- ▲ **Defence Employer Recognition Scheme.** En 2022, Pega a reçu le prestigieux [Silver Award](#) du [Defence Employer Recognition Scheme](#) en reconnaissance de son engagement continu en faveur de la communauté des forces armées du Royaume-Uni. Cette récompense est réservée aux entreprises qui démontrent de façon proactive que leurs processus de recrutement et de sélection ne désavantagent pas le personnel militaire et la communauté des forces armées.
- ▲ **Defence Women's Network.** Pega soutient le [Defence Women's Network \(DWN\)](#), une organisation qui encourage la discussion et la réflexion sur les questions de genre et d'égalité. Le réseau vise à lever les obstacles et à mettre fin à la discrimination sur le lieu de travail, ainsi qu'à promouvoir la diversité et l'inclusion dans tout le secteur de la défense. En 2022, Pega a parrainé et participé au dîner de la conférence annuelle du DWN. Nous avons renforcé ce partenariat en 2023, puisque Pega a parrainé la conférence et collaboré à l'organisation d'événements et de webinaires conjoints.
- ▲ **Hiring Our Heroes/U.S. Chamber of Commerce Foundation.** Nous travaillons avec Hiring Our Heroes (HOH), une initiative d'insertion professionnelle aux États-Unis, visant à aider les anciens combattants, les membres des forces armées en reconversion et les conjoints de militaires à trouver un emploi intéressant. Notre collaboration est centrée sur le Corporate Fellowship Program de HOH, qui permet à des militaires en reconversion hautement qualifiés de bénéficier d'une expérience concrète et d'une formation pratique dans le secteur privé.
- ▲ **TechVets UK.** [TechVets UK](#) est un membre à but non lucratif de la Forces Employment Charity qui permet aux anciens combattants du Royaume-Uni d'accéder à des opportunités d'emploi dans le secteur des technologies et aux entreprises de mettre à profit les compétences de ces anciens combattants. Nous proposons des formations gratuites sur la [plateforme d'apprentissage en ligne Pega Academy](#). Les membres qui ont suivi avec succès les cours requis obtiennent gratuitement des certifications Pega dans les domaines de leur choix. Nous travaillons avec les partenaires et clients de TechVets UK pour promouvoir et créer des parcours conduisant à des opportunités d'emploi.
- ▲ **WithYouWithMe.** Pega est partenaire de [WithYouWithMe](#), une organisation australienne dédiée à la formation et au développement des anciens combattants. Nous aidons l'association à former des professionnels de l'informatique hautement qualifiés en dispensant des cours sur l'automatisation des processus numériques, qui permettent de combler des déficits de compétences en technologie.



Engagement communautaire et philanthropie

Pega s'engage à se comporter en entreprise citoyenne responsable et à contribuer activement **aux communautés où vivent et travaillent ses employés, partenaires et clients.**

► Via notre programme d'impact social mondial, PegaCares, nous soutenons, au niveau local et international, des organisations à but non lucratif qui œuvrent en faveur des sujets qui nous tiennent le plus à cœur : les femmes et les jeunes filles dans le domaine de la technologie, l'éducation et le

développement des jeunes, et le développement durable. Nous encourageons également les initiatives menées par nos employés. Nous sommes fiers de nous associer, dans le monde entier, à des organisations qui favorisent les opportunités, une représentation équitable et de meilleurs résultats pour tous.

« PegaCares encourage les actions mondiales ayant un impact local. De notre réponse à la guerre en Ukraine aux initiatives d'éducation des jeunes en Inde, en passant par nos projets de collecte des déchets aux États-Unis, nos employés se mobilisent et agissent ensemble pour la bonne cause. Nos initiatives reflètent les besoins de toutes les communautés où les employés de Pega vivent et travaillent, en privilégiant les domaines où Pega est le mieux placé pour produire un impact. »

LINDSEY CLARK, SENIOR SOCIAL IMPACT PARTNER

Partenariats caritatifs mondiaux

FEMMES ET JEUNES FILLES DANS LE SECTEUR DE LA TECHNOLOGIE

Pega est un partenaire stratégique et soutien de [Girls in Tech](#), une organisation internationale à but non lucratif qui œuvre à éliminer les inégalités hommes-femmes dans le secteur de la technologie. En 2022, nous avons parrainé la conférence annuelle Girls in Tech et Kate Parente, Chief People Officer de Pega, a participé à une table ronde intitulée *Thriving in the New Hybrid Workplace* (réussir dans un environnement de travail hybride).

Nous soutenons également [Science Club for Girls](#), une organisation à but non lucratif basée à Cambridge, au Massachusetts, qui propose des programmes pratiques gratuits destinés à favoriser l'intérêt, la confiance et l'apprentissage dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM) chez les jeunes filles et les jeunes non binaires issus de communautés sous-représentées. En 2022, Pega a parrainé les Catalyst Awards de l'organisation et préparé 250 kits STEM devant servir de supports aux programmes du second semestre.

En 2022, nous avons apporté notre contribution à plus de 350 organisations à but non lucratif dans 19 pays, et participé à plus de 100 événements et projets de bénévolat dans le monde.

ÉDUCATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE

L'année 2022 a été marquée par la poursuite de nos investissements dans des projets éducatifs partout dans le monde. Par exemple :

- ▶ Nous avons lancé un nouveau partenariat avec [Chapter One](#) (anciennement Innovations for Learning/TutorMate) afin de soutenir son programme de lecture en ligne au Royaume-Uni. Une équipe de bénévoles Pega du bureau de Reading, au Royaume-Uni, a rencontré virtuellement chaque semaine des élèves d'une école élémentaire locale, âgés de cinq à sept ans, pour les accompagner dans l'apprentissage de la lecture.
- ▶ Nous avons continué à collaborer avec [10000 Codeurs](#) pour soutenir l'enseignement numérique auprès de jeunes Africains.
 - ▶ Nous avons parrainé une série de trois webinaires en français afin de présenter Pega et la technologie low-code aux participants de 10000 Codeurs.
 - ▶ En partenariat avec Lyance, les participants ont reçu une formation sur la technologie Pega et deux d'entre eux ont obtenu une certification Pega.
 - ▶ Pour accompagner l'expansion de 10000 Codeurs dans les pays africains anglophones, notre équipe de localisation a contribué à traduire sept pages web du français vers l'anglais, et notre ERG Black@Pega a organisé avec 10000 Codeurs un webinaire en anglais qui devrait se poursuivre dans le cadre d'une série en 2023.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pega soutient [One Tree Planted](#), une association environnementale à but non lucratif, dans ses actions de reforestation à l'échelle mondiale. Nous avons maintenu notre engagement à planter un arbre pour chaque employé et nouvelle recrue en 2022, en plus de soutenir des projets de plantation tout au long de l'année. Ainsi, nous avons aidé One Tree Planted à planter 12 360 arbres en Angleterre, au Mexique, en Inde et en Afrique.

Nous avons collaboré avec plusieurs autres ONG environnementales pour des projets de nettoyage, notamment [Charles River Conservancy](#) (Cambridge, Massachusetts), [Waterways Watch Society](#) (Singapour) et [Plastic Whale Foundation](#) (Amsterdam). Des employés de Pega du monde entier ont ramassé des déchets, réalisé des plantations et embelli des espaces verts dans leurs communautés locales.



Soutien aux initiatives menées par des employés

Pega encourage ses employés à participer à des actions d'impact social – et aux causes qui les intéressent – par le biais de programmes de dons et de bénévolat. Nous autorisons et encourageons chaque employé à prendre deux jours pour du bénévolat, entièrement rémunérés, afin de travailler sur les causes de leur choix, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre d'événements sponsorisés par Pega.



PLATEFORME DÉDIÉE AUX DONS ET AUX ACTIVITÉS BÉNÉVOLES DES EMPLOYÉS

Nous avons lancé une plateforme mondiale de dons et de bénévolat au premier trimestre 2022. Cette plateforme, Deed, soutient notre nouveau programme mondial d'abondement des dons, en plus des autres initiatives de don et de bénévolat de nos employés.

- ▶ Pour chaque don effectué par un employé, Pega verse chaque année jusqu'à 500 dollars américains (ou l'équivalent en devises étrangères) à plus de 1,8 million d'associations caritatives éligibles.
- ▶ Les employés peuvent utiliser Deed pour rechercher des initiatives et s'inscrire à des événements en tant que bénévoles, et pour demander à Pega de faire un don à une organisation caritative qu'ils soutiennent dans le cadre d'une activité d'équipe pour laquelle ils collectent des fonds.

En 2022, près de 2 500 employés ont accédé à la plateforme Deed, 839 ont participé au programme de dons avec abondement et près de 400 ont effectué des heures de bénévolat.



Actions en faveur de l'Ukraine

L'impact de la guerre en Ukraine a été massif. En 2022, les employés du bureau de Pega à Cracovie ont fait preuve d'une grande générosité pour venir en aide à leurs voisins. Pega a plus que doublé le nombre de jours de congé pour bénévolat à Cracovie, qui est passé de deux à cinq. En outre, les employés de Pega en Pologne :

- ▲ Ont collaboré avec des organisations locales sur le terrain pour apporter une aide cruciale aux personnes dans le besoin en Ukraine et aux près de deux millions de réfugiés ukrainiens qui ont obtenu l'asile en Pologne
- ▲ Ont accueilli des réfugiés chez eux, fait don de fournitures essentielles à des hôpitaux ukrainiens et se sont rendus à la frontière pour assurer le transport de réfugiés
- ▲ Se sont portés volontaires et ont approvisionné en biens de première nécessité des foyers de réfugiés en Pologne, créant même un centre de soutien dans les bureaux de Cracovie
- ▲ Se sont associés à l'organisation caritative Laptops 4 Livelihoods, basée au Royaume-Uni, pour collecter 70 ordinateurs portables destinés à des réfugiés ukrainiens. L'équipe a installé le système d'exploitation Linux sur toutes les machines afin qu'elles soient opérationnelles pour les enfants scolarisés.

En outre, par l'intermédiaire de PegaCares, des employés Pega du monde entier ont offert leur temps et leurs services à plusieurs organisations locales, notamment :

- ▲ PegaCares a parrainé une campagne de soutien aux organisations à but non lucratif et aux ONG apportant une aide directe à l'Ukraine. Cette campagne a permis de récolter près de 300 000 dollars.
- ▲ Nos architectes d'entreprise de la région EMEA ont aidé des familles de réfugiés en leur fournissant de la nourriture, des produits d'hygiène, des chaussures et des ordinateurs portables.
- ▲ Une vingtaine d'employés ont participé à un marathon cycliste Londres-Paris et ont collecté plus de 40 000 dollars au profit de la Fundacja Widowisk Masowych, une organisation caritative qui envoie des médicaments et des équipements de protection en Ukraine, via la frontière polonaise. Un groupe d'employés de Cracovie a levé des fonds en organisant une randonnée cycliste en parallèle.
- ▲ Des employés des bureaux de Reading, Cambridge et Tokyo ont participé à des marches caritatives de solidarité avec l'Ukraine.



PegaCares : coup de projecteur sur l'Inde

Le comité de responsabilité sociale de l'entreprise de Pega India contribue à encadrer les programmes d'impact social en Inde. Il travaille en partenariat avec Prayas, un groupe de bénévoles qui gère les relations de Pega avec les ONG locales et propose des activités de bénévolat à nos employés locaux. Notre rapport de cette année met en lumière les actions de PegaCares en Inde.

▲ Événement annuel Teach for Change.

En soutien à son partenaire majeur, l'ONG [Teach for Change](#), Pega a organisé dans le cadre des compétitions de la Journée de l'enfance un événement pour 175 finalistes sélectionnés parmi 40 250 élèves. Au cours de ses cinq dernières années de collaboration avec Teach for Change, Pega a aidé plus de 67 000 élèves en parrainant un programme d'alphabétisation, des centres numériques et des salles de lecture.

▲ Inauguration d'un laboratoire informatique.

Nous avons fait don de huit ordinateurs au lycée Zilla Parishad High School à Hyderabad et inauguré le laboratoire informatique de l'établissement. En outre, nous avons fourni un formateur pour enseigner l'informatique aux élèves.

▲ Événement Daan Utsav.

Pour célébrer Daan Utsav, la fête annuelle du don en Inde, les employés ont donné des vêtements, des livres et des articles de papeterie à trois ONG.

▲ Aérateurs solaires flottants.

Nous avons travaillé avec l'ONG environnementale Dhruvansh pour installer des aérateurs solaires flottants dans le lac Nekonampur, qui est très pollué. Ce projet avait pour but de faire du lac une zone zéro déchet énergétique, un centre de connaissance et de recherche pour les étudiants et un espace de loisirs pour les adultes.

▲ Aide aux familles touchées par le COVID.

En collaboration avec l'ONG [Nirmaan](#), nos employés ont personnellement pris contact avec 63 familles touchées par le COVID, identifié leurs besoins et distribué des kits de subsistance.

▲ Kits d'été pour la police routière.

Des employés ont assemblé et livré 100 kits pour aider la police chargée de la circulation à Hyderabad à lutter contre les fortes chaleurs estivales que connaît la ville.

▲ Campagne de distribution d'aide aux victimes des inondations dans le Telangana.

Nous avons fourni 700 colis alimentaires pour aider les familles à faire face aux fortes pluies et aux inondations dans l'État de Telangana, où se trouve notre bureau d'Hyderabad.

▲ Plantation d'arbres.

Des volontaires ont planté de jeunes arbres sur deux plateformes flottantes sur le lac Mushki Cheruvu pour contribuer à préserver et à soutenir l'écosystème local.

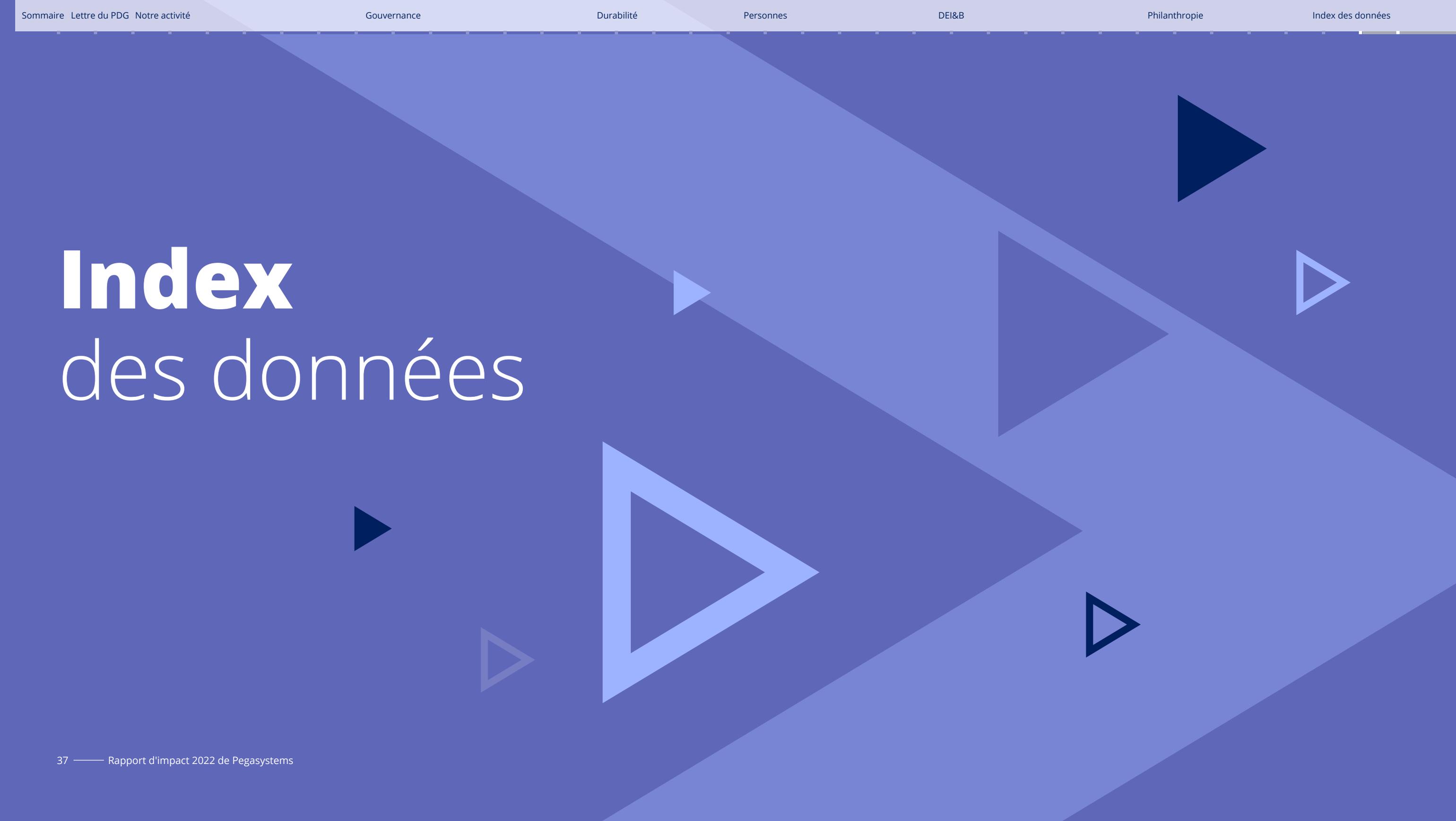
▲ Programme de bourses Udayan Shalini.

Prayas a organisé une visite de bureaux pour plus de 40 jeunes filles avec l'aide de l'ONG [Udayan Care](#). Il s'agissait notamment d'ateliers sur le développement de carrière et la sensibilisation à la cybersécurité. Pega finance l'éducation de 75 étudiantes à Hyderabad et Bangalore dans le cadre du programme de bourses Udayan Shalini de l'ONG, qui encourage et aide de jeunes filles issues de milieux défavorisés à poursuivre des études supérieures.

▲ Sessions de bénévolat virtuel.

Prayas a collaboré avec Women India, l'antenne locale de Women@Pega, à des séances de bénévolat virtuel animées par Nirmaan. Trente-trois bénévoles de Pega ont aidé 1 300 bénéficiaires pendant les sessions, qui portaient sur la santé mentale, la gestion du stress et les techniques de présentation.

Index des données



Index GRI (Global Reporting Initiative)

La préparation du présent rapport s'est appuyée sur les normes [GRI \(Global Reporting Initiative\)](#) de 2021. Pega a communiqué les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 en se reportant aux normes GRI.

Éléments généraux d'informations 2021 (GRI 2)

Organisation et pratiques de reporting

GRI 2-1

Raison sociale

Pegasystems Inc.
Remarque : Pega est coté en bourse sous le code PEGA.

Capital et forme juridique

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) pp. 1.2

Siège

Siège monde
1 Main Street
Cambridge, MA 02142, États-Unis

Pays où s'exerce l'activité

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « We face risks from operations and clients based outside of the United States » p. 12 ; « Item 2. Properties » p. 22

GRI 2-2

Entités incluses dans le reporting de durabilité

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 2. Properties » p. 22 ; « Basis of Presentation » p. 43

GRI 2-3

Période, fréquence et point de contact du reporting

Période de reporting : 1^{er} janvier - 31 décembre 2022

Fréquence du rapport de durabilité : annuelle

La fréquence du reporting financier est alignée sur le reporting de durabilité

Date de publication du rapport d'impact 2022 : 08/05/2023

GRI 2-4

Reformulations d'informations

Sans objet

GRI 2-5

Assurance externe

Pega Cloud et le groupe maintiennent plusieurs certifications du secteur ; se reporter à pega.com/fr/trust pour en consulter la liste. Le Comité d'audit de Pega, un sous-comité du CA, est informé de toute observation ou conclusion liée aux certifications par le groupe de pilotage sur la sécurité de Pega, composé de hauts responsables.

Le service d'audit interne de Pega procède à un audit indépendant du rapport d'impact et des données de durabilité de Pega et en rend directement compte au Comité d'audit. Nous prévoyons à l'avenir de faire vérifier ces données par un tiers.

Activités et travailleurs

GRI 2-6

Secteur, activités, produits et services

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 1. Business » ; « Our Business » p. 4-9

Marchés desservis

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Our Markets » pp. 7, 8

Échelle de l'organisation

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 1. Business » p. 4-22

[Site web À propos de Pega](#)

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Results of Operations » pp. 28-29 et « Liquidity and Capital Resources » pp. 30-31

Chaîne d'approvisionnement

Rapport d'impact 2022 « Politiques et pratiques au service d'une bonne gouvernance » p. 15 ; « Remplacement des équipements énergivores » p. 19

[Communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#)

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Subscription transition » p. 4 ; « Cash provided by operating activities » p. 30

GRI 2-7

Nombre total d'employés

6 133 employés au 31 janvier 2022
[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Our People » p. 9

Gouvernance

GRI 2-9

Structure de gouvernance

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 10. Directors, Executive Officers, and Corporate Governance » p. 65

[Proxy statement 2023 \(exercice 2022\)](#), « Corporate Governance » pp. 15-19

GRI 2-10

Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé

[Proxy statement 2023 \(exercice 2022\)](#), « Corporate Governance » p. 15-19

GRI 2-11

Président du Conseil d'administration

Alan Treffer est le PDG et le président du CA de Pegasystems.

GRI 2-19

Politiques de rémunération

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 11. Executive compensation » p. 65

[Proxy statement 2023](#) « Director compensation » p. 22 ; « Compensation Discussion and Analysis » p. 23

GRI 2-20

Processus de détermination de la rémunération

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 11. Executive compensation » p. 65

[Proxy statement 2023](#) « Director compensation » p. 22 ; « Compensation Discussion and Analysis » p. 23

Stratégie, politiques et pratiques

GRI 2-22

Déclaration sur la stratégie de développement durable

Rapport d'impact 2022 « Lettre du PDG » p. 1

GRI 2-23

Engagements politiques

[Directives en matière de gouvernance d'entreprise](#)[Code de conduite](#)[Code de conduite des fournisseurs](#)[Communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#)

Rapport d'impact 2022 « Intelligence artificielle éthique » p. 9 ;

« La bonne gouvernance en action » p. 11 ; « Formation sur la conformité et la lutte anticorruption » p. 15

GRI 2-26

Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

[Code de conduite](#)[Code de conduite des fournisseurs](#)[Signalement des infractions présumées](#)**GRI 2-28**

Adhésions à des associations

Rapport d'impact 2022 « Implication de nos parties prenantes en matière d'ESG » p. 13 ; « Diversité, équité, inclusion et appartenance » p. 26

Engagement des parties prenantes

GRI 2-29

Engagement des parties prenantes

Rapport d'impact 2022 « Implication de nos parties prenantes en matière d'ESG » p. 13

[Proxy statement 2023](#) « Communications from Shareholders and Other Interested parties to the Board » p. 18

Éléments d'information sur les thèmes pertinents (GRI 3)

GRI 3-1

Processus pour déterminer les thèmes pertinents

Rapport d'impact 2022 « Implication de nos parties prenantes en matière d'ESG » p. 13

GRI 3-2

Liste des thèmes pertinents

Rapport d'impact 2022 « Implication de nos parties prenantes en matière d'ESG » p. 13

- Confidentialité et protection des données
- Gouvernance et éthique
- Satisfaction client
- Talents et culture
- Appartenance et diversité
- Éthique en matière d'IA

Éléments d'information tirés des normes GRI pour chaque thème pertinent

Performance économique

Approche managériale

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 1. Business » pp. 4-22**GRI 201-1**

Valeur économique directe générée et distribuée

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 8. Financial Statements and Supplementary Data » pp. 35-63**GRI 201-2**

Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique

[Réponse au questionnaire CDP sur le changement climatique, 2022](#)

Impacts économiques indirects

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Engagement communautaire et philanthropie » p. 32

GRI 203-2

Impacts économiques indirects significatifs

Rapport d'impact 2022 « Engagement communautaire et philanthropie » p. 32

[Site web L'impact chez Pega](#)

Énergie

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18 ; « Risque climatique » p. 14

GRI 302-1

Consommation énergétique au sein de l'organisation

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18

GRI 302-2

Consommation énergétique en dehors de l'organisation

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18

GRI 302-4

Réduction de la consommation énergétique

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18

GRI 302-5

Réductions des besoins énergétiques des produits et services

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18

Eau et effluents

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Réduire notre consommation d'eau et nos déchets » p. 20

GRI 303-5

Consommation d'eau

Rapport d'impact 2022 « Réduire notre consommation d'eau et nos déchets » p. 20

Émissions

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18 ; « Risque climatique » p. 14

GRI 305-1

Émissions directes de GES (champ d'application 1)

Voir le tableau « Détails des émissions de carbone de Pega » à la fin du présent rapport.

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18 ; « Risque climatique » p. 14

GRI 305-2

Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)

Voir le tableau « Détails des émissions de carbone de Pega » à la fin du présent rapport.

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18 ; « Risque climatique » p. 14

GRI 305-5

Réduction des émissions de GES

Voir le tableau « Détails des émissions de carbone de Pega » à la fin du présent rapport.

Rapport d'impact 2022 « L'impératif de durabilité » p. 17 ; « Gérer notre empreinte carbone » p. 18 ; « Risque climatique » p. 14

Déchets

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Réduire notre consommation d'eau et nos déchets » p. 20 ; « Activités écoresponsables » p. 19 ; « Réduire le recours au plastique » p. 20

GRI 306-2

Gestion des impacts significatifs liés aux déchets

Rapport d'impact 2022 « Réduire notre consommation d'eau et nos déchets » p. 20 ; « Activités écoresponsables » p. 19 ; « Réduire le recours au plastique » p. 20

GRI 306-4

Déchets non destinés à l'élimination

Rapport d'impact 2022 « Réduire notre consommation d'eau et nos déchets » p. 20 ; « Activités écoresponsables » p. 19 ; « Réduire le recours au plastique » p. 20

Emploi

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22

[Faire carrière chez Pega](#)

GRI 401-2

Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22 ; « Initiatives liées au bien-être » p. 22 ; « Plus d'avantages sociaux » p. 24

401-3

Congé parental

Rapport d'impact 2022 « Plus d'avantages sociaux » p. 24

Santé et sécurité au travail

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22 ; « Plus d'avantages sociaux » p. 24

[Code de conduite](#)

[L'impact chez Pega](#)

GRI 403-6

Promotion de la santé des travailleurs

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22 ; « Plus d'avantages sociaux » p. 24

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Employee Engagement, Health, Well-Being » p. 9

Formation et éducation

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22 ; « Les bonnes actions contribuent à notre réussite et à la création d'opportunités de carrière qui changent la vie » p. 8 ; « Formation sur la conformité et la lutte anticorruption » p. 15

[Faire carrière chez Pega](#)

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Talent Cultivation » p. 9

GRI 404-2

Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

Rapport d'impact 2022 « Nous soutenons nos salariés » p. 22 ; « Les bonnes actions contribuent à notre réussite et à la création d'opportunités de carrière qui changent la vie » p. 8

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Talent Cultivation » p. 9

GRI 404-3

Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

100 % du personnel actif a bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière.

Diversité et égalité des chances

Approche managériale

Rapport d'impact 2022 « Diversité, équité, inclusion et appartenance » p. 26

[Rapport global sur l'inclusion et la diversité 2021 2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (« DEIB ») » p. 9

[Charte du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise](#)

GRI 405-1

Diversité des organes de gouvernance et des employés

[Rapport global sur l'inclusion et la diversité 2021](#)

Évaluation en matière de droits humains

Approche managériale

[Communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#)
[Signalement des infractions présumées](#)

GRI 412-1

Activités ayant fait l'objet de contrôles en matière de droits humains ou d'évaluations d'impact

[Communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#)

Confidentialité des données clients

Approche managériale

[Sécurité et confidentialité des données](#)

Index SASB (Sustainability Accounting Standards Board)

Notre reporting suit les normes [SASB](#) relatives au secteur des logiciels et services informatiques.

Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle

TC-SI-130A.3

Discussion sur l'intégration des considérations environnementales dans la planification stratégique des besoins en centre de données

Rapport d'impact 2022 « Remplacement des équipements énergivores » p. 19

[Réponse au questionnaire CDP sur le changement climatique, 2022](#)

Confidentialité des données et liberté d'expression

TC-SI-220A.1

Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la vie privée des utilisateurs

Rapport d'impact 2022 « Confidentialité des données et cybersécurité » p. 16

[Confidentialité et sécurité, site web](#)

[Déclaration de confidentialité](#)

Sécurité des données

TC-SI-230A.2

Description de l'approche visant à identifier les risques de sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de sécurité tierces, et à répondre à ces risques

Rapport d'impact 2022 « Confidentialité des données et cybersécurité » p. 16
[Code de conduite](#)

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 1A. Risk Factors » p. 10-22

Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre internationale, diversifiée et qualifiée

TC-SI-330A.1

Pourcentage d'employés (1) étrangers et (2) délocalisés

Le siège de Pega se trouve à Cambridge, au Massachusetts. Au 31 décembre 2022, 0,7 % des employés aux États-Unis étaient des ressortissants étrangers et 0,3 % des employés de nationalité américaine étaient en poste en dehors des États-Unis.

TC-SI-330A.2

Engagement des employés en pourcentage

Rapport d'impact 2022 « Engagement et reconnaissance des employés » p. 25

TC-SI-330A.3

Pourcentage de représentation des sexes et des groupes raciaux/ethniques pour les (1) cadres, (2) le personnel technique et (3) l'ensemble des autres employés

[Rapport global sur l'inclusion et la diversité 2021](#)

Gestion des risques systémiques découlant des perturbations technologiques

TC-SI-550A.1

Nombre de (1) problèmes de performance et de (2) perturbations de service ; (3) temps d'arrêt total pour les consommateurs

Les problèmes de performance ou les perturbations du service client ayant une incidence sur nos activités ou nos résultats financiers, le cas échéant, sont mentionnés dans notre déclaration 2023 10-K (exercice 2022). Reportez-vous à la rubrique « Item 1A. Risk Factors » p. 10

Pega communique de façon illimitée et détaillée, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, les performances de son Cloud et la disponibilité de ses services sur la page Statut de Pega Cloud.

TC-SI-550A.2

Description des risques pour la continuité commerciale liés aux perturbations des activités

[2023 10-K \(exercice 2022\)](#) « Item 1A. Risk Factors » p. 10-22

Autres données

Détails des émissions de carbone de Pega

Catégorie d'émissions	Émissions (Mt)	
	2021	2022
Émissions de Scope 1 (utilisation de combustibles fossiles sur site)	47,6	43,8
Émissions de Scope 2 basées sur la localisation (électricité achetée)	3 105	3 363
Émissions de Scope 2 basée sur le marché (électricité achetée)	33	-
Émissions de Scope 3 selon la liste ci-dessous	27 607,8	32 454,3
1. Achats de produits et services	23 803,3	22 818,9
Émissions du datacenter* (incluses ci-dessus)	4 371,7	1 159
2. Biens d'équipement	Compris dans les achats de biens et services	4 178,4
3. Liées aux combustibles	243,2	269,3
4. Transport en amont	Pega ne détient pas de produits physiques	Pega ne détient pas de produits physiques
5. Déchets	5,5	5,9
6. Voyages d'affaires	453	3 108
7. Trajets quotidiens des employés	250,7	243,4
Télétravail	2 699,8	1 678,1
8. Actifs loués en amont	152,4	152,4
9. Transport et distribution en aval	Pega ne détient pas de produits physiques	Pega ne détient pas de produits physiques
10. Transformation des produits vendus	Pega ne détient pas de produits physiques	Pega ne détient pas de produits physiques
11. Utilisation des produits vendus	Pas encore calculées, car les éditeurs de logiciels ne les déclarent pas habituellement	Pas encore calculées, car les éditeurs de logiciels ne les déclarent pas habituellement
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	Pega ne détient pas de produits physiques	Pega ne détient pas de produits physiques
13. Actifs loués en aval	Pega ne loue pas d'actifs	Pega ne loue pas d'actifs
14. Franchises	Pega ne détient pas de franchises	Pega ne détient pas de franchises
15. Investissements	Pega ne détient pas d'investissement majeurs pertinents	Pega ne détient pas d'investissement majeurs pertinents
Empreinte carbone totale	30 760	35 861

Remarque : Les données relatives aux émissions sont basées sur la méthodologie hybride adoptée en concertation avec notre partenaire chargé du développement durable.



1 Main Street
Cambridge, MA 02142, États-Unis

RAPPORT D'IMPACT 2022

Note concernant les déclarations prospectives

Certaines déclarations contenues dans le présent rapport peuvent être interprétées comme des déclarations prospectives. Puisqu'elles concernent des événements futurs, elles comportent des incertitudes et des risques. Elles ne sont valables qu'à la date de publication initiale du rapport et sont fondées sur les attentes et les hypothèses du moment. Les résultats et performances réels de Pega pourraient différer sensiblement des prévisions de l'entreprise. Les facteurs susceptibles d'entraîner un écart important entre les résultats de Pega et ceux exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prévisionnelles sont contenus dans les documents déposés par Pega auprès de la Securities and Exchange Commission, notamment son dernier rapport annuel (formulaire 10-K) et autres documents récents. Les investisseurs sont invités à ne pas accorder une confiance excessive à ces déclarations prospectives et rien ne garantit que les réalisations mentionnés ou suggérés dans lesdites déclarations se matérialiseront. Bien que des événements ou des faits nouveaux pourraient nous amener à modifier notre point de vue, nous n'avons pas l'intention de mettre à jour ces déclarations prospectives et rejetons expressément toute obligation à cet égard, sauf si la loi l'exige.