



Rapport d'impact

2024



Sommaire

01 Lettre du PDG
p.3

02 Réinventer la transformation de
l'entreprise avec l'IA
p.5 - p.8

03 La bonne gouvernance en
action
p.9 - p.12

04 Améliorer les performances
environnementales
p.13 - p.16

05 Les personnes, vecteurs de
changement
p.17 - p.21

06 L'impact social dans nos
communautés
p.22 - p.23

07 Index des données
p.25 - p.34

01 Lettre du PDG



En 2024, Pega s'est inscrit dans une forte dynamique de progression et d'innovation.

Nous avons lancé notre suite de fonctionnalités d'IA agentique pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs de transformation de leurs systèmes existants - passant ainsi de l'expérimentation à l'exécution. Pega Blueprint™, notre espace de travail collaboratif, intègre l'IA générative et les bonnes pratiques de Pega pour accélérer la conception d'applications et la transformation digitale. Grâce à lui, les équipes peuvent travailler plus intelligemment, collaborer plus efficacement et identifier de nouveaux leviers de croissance. En 2024, nos clients ont créé près de 80 000 Blueprints, un chiffre qui prouve la capacité de notre technologie à surmonter des défis concrets.

Nos initiatives de durabilité ne sont pas en reste. Nos objectifs d'émission à court et long termes ont été validés par la SBTi (Science Based Targets initiative) et nous visons zéro émission nette d'ici 2040, avec pour référence l'année 2019. Pega Cloud® a continué à aider nos clients à réduire leur impact environnemental, nous avons étendu notre reporting et lancé de nouvelles initiatives de réduction des déchets et de préservation des ressources.

Chez Pega, nos collaborateurs sont notre meilleur atout. Nous cultivons nos talents en encourageant une communication transparente dans toutes nos activités. Cette politique a généré des niveaux d'engagement et d'apprentissage records. Nous sommes fiers d'avoir été désignés une nouvelle fois « Top Workplace » par USA Today.

En 2024, nous avons soutenu plus de 330 organisations à but non lucratif dans 17 pays. De leur côté, nos employés ont montré toute la force du collectif et du partage via des initiatives de bénévoles. Cette nouvelle édition de notre rapport d'impact montre comment nous encourageons des changements responsables et transformateurs pour nos clients, nos partenaires, nos employés et nos communautés. Pega a pour mission de transformer le développement logiciel dans le monde entier. Aujourd'hui plus que jamais, cet objectif passe par la création d'un avenir où humains et technologies travaillent ensemble pour atteindre des résultats qui dépassent l'imagination.

Alan Treffer Fondateur et PDG de Pegasystems

Nous sommes Pega

Pega est la plateforme d'entreprise pour l'aide à la décision basée sur l'IA et l'automatisation des workflows visant à générer des résultats à fort potentiel de transformation. Depuis maintenant plus de 40 ans, les plus grandes marques du monde entier nous confient leurs défis les plus complexes en matière d'engagement client, de service et d'opérations. Conçue pour favoriser l'agilité et l'évolutivité, notre plateforme permet aux organisations d'optimiser leurs processus et interactions stratégiques en temps réel, avec à la clé une forte valeur ajoutée, une capacité d'innovation accélérée et un avantage durable sur la concurrence.

EN BREF

- Création en 1983 par Alan Trefler, notre fondateur et PDG
- Siège basé à Waltham, Massachusetts, États-Unis
- Plus de 5 000 employés dans le monde

Une entreprise de valeurs

Les valeurs de Pega, **Innovation, Inclusion, Passion, Engagement, Authenticité et Adaptabilité**, définissent notre identité et notre travail. Elles nous inspirent pour aborder les problèmes avec créativité et courage.

Ces valeurs centrales sont de véritables principes directeurs. Toutes nos valeurs influent sur notre travail d'impact, et vous trouverez au début de chaque section de ce rapport les icônes des valeurs ayant contribué à ce contenu. Ces icônes figurent sur les pages intercalaires pour illustrer l'origine de notre approche.



INNOVATION
Nous visons l'extraordinaire, encourageons la curiosité et partageons les idées au plus vite.



PASSION
Nous suscitons l'enthousiasme, apprécions chaque étape et repoussons les limites du possible.



AUTHENTICITÉ
Nous montrons que nous nous soucions d'autrui, parlons sans détour et faisons preuve de courage.



INCLUSION
Nous accueillons les nouvelles perspectives, remettons en cause nos perceptions et dirigeons avec empathie.



ENGAGEMENT
Nous déclenchons l'engouement, renforçons les liens et concrétisons nos ambitions.



ADAPTABILITÉ
Nous anticipons le changement, nous attaquons aux difficultés et restons tournés vers l'avenir.

02 Réinventer la transformation de l'entreprise avec l'IA



Basée sur l'IA, la plateforme de Pega accompagne les entreprises dans leur transformation, pour des décisions plus efficaces et des opérations optimisées.

Nous sommes des pionniers de l'IA depuis notre création. Si les entreprises profitent aujourd'hui de la valeur générée par la transformation, elles doivent aussi suivre le rythme effréné du changement et des tendances du marché.

Notre approche Build for Change® est au cœur de toutes nos actions, de la transformation des systèmes existants pour aider les entreprises à se moderniser rapidement, à notre vision de l'[entreprise autonome](#), où l'IA et l'automatisation permettent aux systèmes de s'optimiser, de s'adapter et de s'améliorer au fil du temps, en toute autonomie. Nos clients constatent de réelles améliorations, workflow par workflow.

L'humain au cœur des innovations de l'IA

En 2024, nous avons lancé de nouveaux produits basés sur l'IA générative (GenAI) qui optimisent les méthodes de travail, pour la collaboration interne comme pour les interactions avec les clients.

Pega Blueprint™ est un agent de conception basé sur l'IA générative qui permet de traduire rapidement des objectifs en workflows structurés et pensés pour les entreprises. C'est aussi la solution Pega qui a rencontré le succès le plus fulgurant de notre histoire : plus de 200 000 Blueprints ont déjà été créés pour accélérer le développement et déployer des expériences digitales plus intelligentes et plus centrées sur l'humain.

Pega Knowledge Buddy™ utilise le traitement du langage naturel et le machine learning pour comprendre les questions et y répondre rapidement. Il s'appuie sur les capacités de l'IA générative pour analyser de vastes bases de connaissances et en extraire des réponses, tout en intégrant des fonctionnalités d'audit, de sécurité et de contrôle conçues pour les entreprises.

Pega Socrates™ révolutionne la formation en créant un dialogue interactif, basé sur les besoins de chacun. Inspiré par la méthode socratique, il entretient des conversations dynamiques avec les utilisateurs et leur pose des questions ouvertes pour reproduire l'efficacité de l'enseignement humain.

Pega Coach™ s'intègre directement aux workflows et analyse le travail des utilisateurs à la lumière des bonnes pratiques de leur organisation, pour leur donner des conseils proactifs et les faire progresser.

En interne, nous avons également recruté un nouveau collègue. **Intern Iris**, l'agent IA de Pega, aide nos employés à travailler avec plus de rapidité et d'efficacité, et fournit de précieux enseignements sur le déploiement d'agents IA en entreprise. Intern Iris a contribué à l'amélioration des produits que nous proposons à nos clients.



NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Nous travaillons avec de grandes entreprises mondiales dans les secteurs suivants. Cliquez [ici](#) pour plus de détails.

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

Nous mettons tout en œuvre pour aider nos clients à se démarquer. [Découvrez](#) comment Pega les aide à relever leurs défis et obtenir des résultats.



Partenariats autour de solutions d'ESG

Pega collabore avec des partenaires pour proposer des solutions d'ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) à ses clients. Nous leur donnons ainsi accès à une expertise et des technologies de pointe pour les aider à relever les défis complexes de l'ESG, comme la gestion du cycle de vie des batteries, la réduction de l'empreinte carbone, l'engagement des employés et la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Nos principaux partenariats ESG en 2024 :

SUSTAINABLE IT FRAMEWORK DE HCLTECH POUR PEGA

Nous nous sommes rapprochés de HCLTech pour mettre au point un framework complet qui quantifie et documente les émissions de gaz à effet de serre (GES), et évalue les performances des applications basées sur Pega par rapport à 50 métriques liées au cycle de vie du développement logiciel.

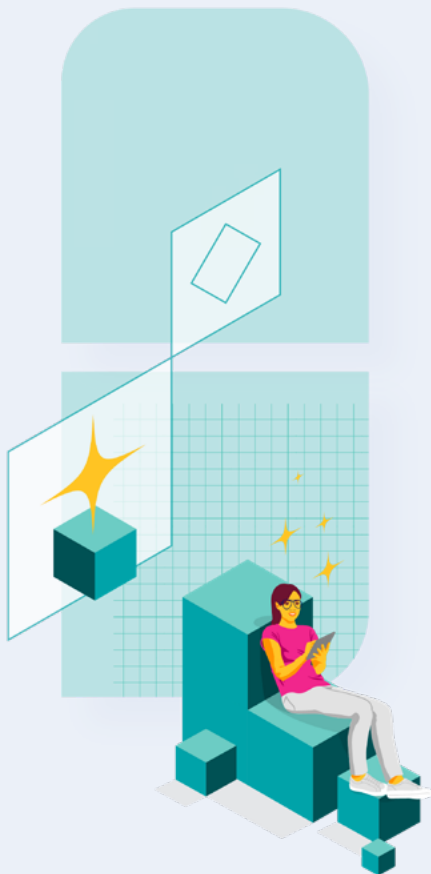
SOLUTION DE LOGISTIQUE INVERSE DE CAPGEMINI

En collaboration avec Capgemini, nous avons appliqué la règle des 5R (réduire, réutiliser, recycler, revaloriser et refuser) à une solution de logistique inverse qui simplifie les retours et les échanges. Cette solution aide les distributeurs et fabricants de biens de consommation à réduire leurs émissions et leurs coûts.

AASEYA MACC CURVELINE

La courbe du coût marginal de réduction (Marginal Abatement Cost Curve, MACC) est un outil d'aide à la décision visuel. Elle révèle le rapport coût/efficacité de différentes options de réduction des émissions de carbone en présentant leur valeur actuelle nette (VAN) à la lumière des réductions potentielles des émissions. Cet outil permet ainsi de donner la priorité aux projets maximisant la réduction des émissions et offrant le meilleur retour sur investissement. L'ensemble des données et hypothèses utilisées sont basées sur les données du secteur et fournies à titre de référence uniquement, sans garantie quant aux résultats effectivement obtenus.

Création d'opportunités exceptionnelles



Nous aidons les développeurs en devenir à apprendre et évoluer professionnellement en leur proposant des formations et des ressources de qualité. Cliquez [ici](#) pour découvrir les témoignages de nos développeurs.

Pega a noué des partenariats stratégiques avec des organisations qui accompagnent les candidats à la recherche d'un emploi en développement logiciel, comme [Revature](#), qui propose une approche du recrutement basée sur la formation, mais aussi [TechVets UK](#) et [WithYouWithMe](#), qui travaillent avec d'anciens militaires. Nous proposons par ailleurs un programme animé par des instructeurs, qui permet d'acquérir des compétences applicables chez Pega comme dans d'autres organisations.

PEGA UNIVERSITY
Le programme académique de Pega propose des cours dynamiques donnant accès aux compétences les plus demandées en lien avec les technologies Pega. Ce programme inclut des formations certifiées et des ressources pratiques destinées aux formateurs et aux établissements pédagogiques, avec un objectif : préparer les jeunes diplômés au monde du travail et à la création des applications Pega de demain. Il constitue ainsi un précieux vivier de talents pour nos clients et partenaires du monde entier.

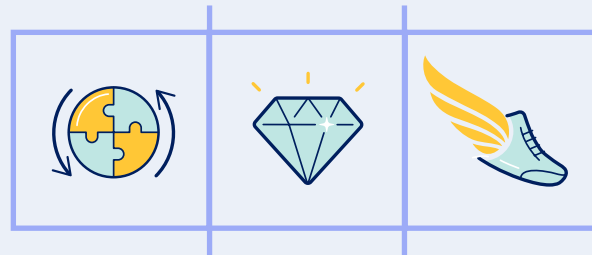
PEGA ACADEMY
En 2024, [Pega Academy](#) a permis la formation complète, en ligne, de plus de 40 000 utilisateurs. Il existe des parcours d'apprentissage sur mesure pour les business architects, system architects, decisioning architects et citizen developers, afin de garantir la pertinence des compétences acquises. Nos formations menées par un instructeur offrent des solutions personnalisables en fonction des besoins de nos clients et partenaires, et combinent exercices pratiques et cas d'usage du monde réel.

PROGRAMME ACADÉMIQUE DE PEGA EN INDE
Depuis 2015, plus de 11 000 diplômés en ingénierie issus d'universités indiennes ont suivi le programme académique Pega. Pega poursuit l'expansion de son écosystème, en collaboration avec Talent Sprint et Technical Hub. En 2024, nous avons lancé notre programme de stage en immersion de deux semaines pour renforcer l'employabilité et l'engagement client. Ce programme forme les meilleurs diplômés à Blueprint, à Constellation et aux bonnes pratiques du développement d'applications.

CRÉATION DE PRODUITS ACCESSIBLES
Pega applique les normes internationales d'accessibilité (WCAG) du World Wide Web Consortium tout au long du cycle de vie de ses produits. Nous mandatons un prestataire tiers pour évaluer nos produits et nous assurer de respecter - voire dépasser - les directives et les attentes des utilisateurs. Pour en savoir plus sur notre engagement en matière d'accessibilité, cliquez [ici](#).

NOS INITIATIVES D'ACCESSIBILITÉ
En 2024, nous avons lancé des webinaires axés sur l'accessibilité de l'expérience utilisateur et d'autres bonnes pratiques liées. Vous pouvez consulter ces événements enregistrés et bien d'autres ressources sur notre portail dédié à l'accessibilité. Nous avons enregistré une baisse de 76 % des problèmes d'accessibilité de notre plateforme phare destinée au secteur public et une hausse de 39 % des critères de réussite WCAG pleinement pris en charge. Vous pouvez consulter nos rapports VPAT dans le [Pega Trust Center](#).

03 La bonne gouvernance en action



La gouvernance de Pega repose sur nos valeurs. Elle impose à nos dirigeants de prendre leurs responsabilités et se décline dans le reste de l'organisation à travers nos politiques et pratiques.

Nous donnons à nos employés les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour prendre des décisions éthiques, s'exprimer honnêtement et agir avec courage. En retour, nous attendons de nos collaborateurs qu'ils honorent leur intégrité personnelle et celle de notre entreprise.

Conscients des évolutions de notre environnement, nous nous adaptons aux problématiques liées au changement climatique et à l'application responsable de l'IA.

Gouvernance au sommet

Le conseil d'administration de Pega est responsable de la supervision de la direction de Pega et sert les intérêts de l'entreprise et ses actionnaires.

Il réunit trois comités :

- Le [Comité d'audit](#) 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 d'audit interne. Son nouveau sous-comité du risque analyse 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](#) (NCG) élabore et recommande les directives de gouvernance d'entreprise de Pega. Il analyse et surveille régulièrement le respect de ces directives. Le NCG dirige par ailleurs l'évaluation des performances du conseil d'administration 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.

POLITIQUES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE

- [Nos directives de gouvernance d'entreprise](#) encadrent nos pratiques de gouvernance.
- [Notre Code de conduite](#) présente notre engagement à respecter des normes éthiques et juridiques de haut niveau.
- Notre Politique de formation sur la conformité illustre notre volonté de former nos employés à l'éthique et à la conformité pour assurer le respect de nos obligations légales dans les pays dans lesquels nous sommes présents.
- [Notre communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#) présente notre approche et notre engagement en faveur de la prévention des tels actes.
- [Notre code de conduite des fournisseurs](#) décrit nos attentes en matière d'éthique et d'intégrité à l'égard de tous nos fournisseurs.



Conformité et gestion du risque

La conformité et la gestion du risque sont des responsabilités partagées. Pega les considère comme essentielles à une bonne gouvernance et à la réussite de ses activités.

GROUPE DE TRAVAIL ET COMITÉ DE GOUVERNANCE POUR LA CONFORMITÉ ET LES RISQUES

Notre comité de gouvernance pour la conformité et les risques, composé de cadres issus de divers services de Pega, dépend du comité d'audit et du conseil d'administration, et les aide à superviser les programmes de conformité et de gestion du risque, notamment les mesures de cybersécurité.

FORMATION À LA CONFORMITÉ

Tous les employés doivent suivre chaque année des formations à la lutte contre la corruption et à la conformité. Ces formations leur rappellent notre Code de conduite et renouvellent leur engagement pour la protection des données, la sécurité des informations et la prévention de la corruption, des délits d'initié et du harcèlement au travail et dans le privé.

GESTION DES RISQUES DANS L'ENTREPRISE

Notre service d'audit international supervise le programme de gestion des risques dans l'entreprise. Il audite ainsi régulièrement la conformité de nos opérations avec les contrôles et politiques internes. Il travaille en étroite collaboration avec l'ensemble de nos cadres pour identifier et prioriser les risques, en tenant informés la direction et le comité d'audit.

Risque climatique

Dans le cadre de notre engagement continu à limiter notre impact environnemental, Pega s’est fixé des objectifs d’émissions (SBT) pour les scopes 1, 2 et 3, à court et long termes. Ces objectifs ont été validées par la SBTi. Chaque année, nous présentons nos émissions de gaz à effet e serre (GES) pour les scopes 1 et 2, ainsi que les émissions de scope 3 pertinentes. Nous passons en revue notre base de fournisseurs, identifions ceux qui n’ont pas réduit leurs émissions et les aidons à progresser.

Nous participons à l’initiative de publication annuelle de l’impact environnemental menée par l’organisation à but non lucratif CDP (auparavant baptisée Carbon Disclosure Project) qui propose un système et une base de données indépendants en matière de reporting sur l’environnement. La communication de nos données au CDP nous permet d’identifier et d’évaluer nos risques climatiques opérationnels, et d’appréhender notre position par rapport aux autres entreprises. Dans le cadre de l’évaluation de la sécurité physique au niveau mondial chez Pega, nous avons étudié les différents risques sur chaque site, y compris le risque climatique, et avons identifié les mesures à prendre. Pour en savoir plus sur notre approche, consultez la section Amélioration des performances environnementales de ce rapport.

ESG
Notre conseil d’administration et ses comités sont tenus informés des questions d’ESG par nos cadres dirigeants, y compris nos Chief Information Security Officer (CISO), Chief Operating Officer (COO), Chief Financial Officer (CFO), Chief People Officer (CPO), General Counsel (GC) et Chief Compliance Officer (CCO).

Pega a également mis en place un comité ESG transversal chargé de piloter et superviser la conformité aux politiques et normes sociales, environnementales et éthiques pertinentes, à la fois en interne et auprès des parties prenantes externes.



Implication de nos parties prenantes dans les problématiques d'ESG

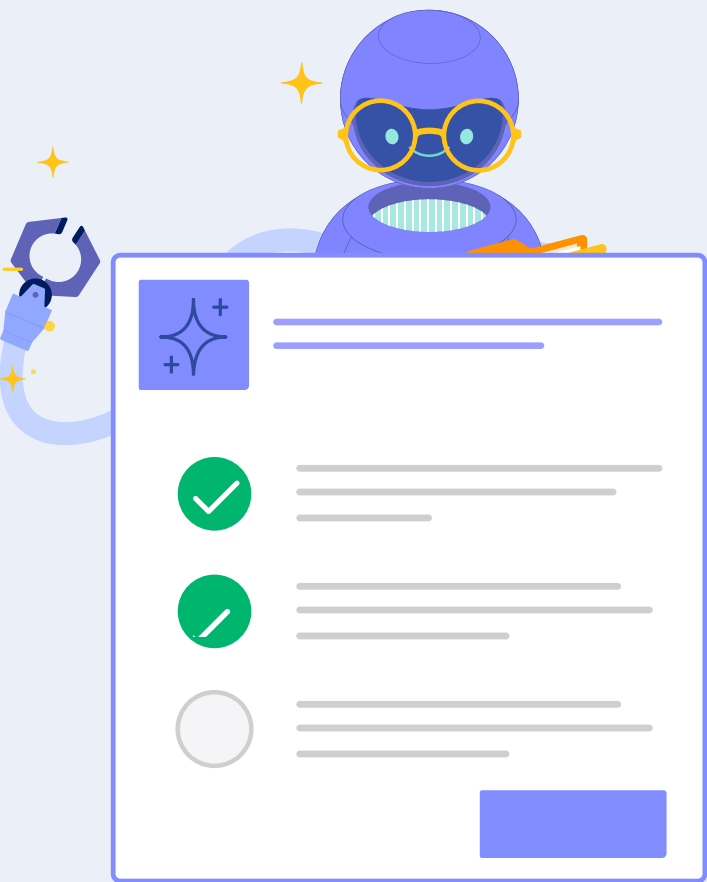
Nos principales parties prenantes sont nos clients, investisseurs, employés, partenaires, fournisseurs et communautés intéressés par notre hiérarchisation des problématiques d’ESG et les actions que nous mettons en place à cet égard.

Notre analyse de matérialité nous permet de renseigner notre matrice des risques d’entreprise et d’orienter notre stratégie ESG. Nous avons actualisé cette analyse en 2023 pour y intégrer nos parties prenantes internes et externes, notamment les fournisseurs de notre chaîne de valeur. Nous avons renouvelé ce processus en 2024. Il nous permet d’identifier les problématiques les plus importantes pour nos parties prenantes, celles sur lesquelles nous pouvons peser, ainsi que la façon dont est perçu l’impact économique, environnemental et social de notre organisation. Les parties prenantes ont évalué chaque risque et chaque opportunité du point de vue de la valeur et de l’impact, ce qui a permis à Pega d’identifier 20 problématiques majeures pour 2024. Toutes figurent dans notre [index GRI](#) (Global Reporting Initiative).

Les sujets ci-dessous représentent nos priorités ESG absolues, les domaines sur lesquels nous nous concentrons pour obtenir des avancées significatives :

- Confidentialité et protection des données
- Éthique de l’IA
- Gouvernance et éthique
- Satisfaction client
- Talent et culture
- Inclusion

Pega échange de manière transparente avec ses clients et ses prospects lors des négociations contractuelles, notamment sur le plan des pratiques, politiques et divulgations ESG. Nous prenons part à des regroupements et partenariats professionnels, comme le CEO Council du Wall Street Journal et le Forum économique mondial. Au cours de ces événements, nous échangeons avec d’autres dirigeants d’entreprise autour des grands problèmes mondiaux.



Utilisation responsable de l'IA

Alors que nous exploitons toujours plus le potentiel de l'IA, nous devons faire preuve de transparence et de responsabilité. Les clients de Pega ont besoin de prévisibilité, de gouvernance et de résultats fiables. Nous nous sommes concentrés sur le développement de capacités, de politiques et de méthodologies d'IA responsables pour nous assurer que nos systèmes et décisions sont empathiques, justes, transparents, auditaibles et explicables.

L'IA est un outil développé par des humains dans le but d'aider les humains. Il est par conséquent essentiel de surveiller et de guider l'IA autonome. Nous estimons avoir l'obligation d'améliorer en continu cette technologie pour le bien de tous et intégrons de nouvelles fonctionnalités dans nos produits de manière responsable.

PRÉJUGÉS ET JUSTICE

Nous cherchons à améliorer notre IA en permanence en éliminant les problèmes de cette technologie, comme les préjugés, qui peuvent involontairement biaiser les résultats et avoir des répercussions négatives sur les clients, ainsi que des conséquences réglementaires, financières et réputationnelles. Notre solution [Ethical Bias Check](#) aide nos clients à repérer les biais en amont et à les combattre, notamment en identifiant les champs exposés à ce problème et en simulant leur utilisation pour garantir l'absence de biais dans les résultats.

TRANSPARENCE

Nos modèles d'auto-apprentissage ([Pega Adaptive Decision Manager](#)) intègrent la fonction XAI (explainable AI) qui fournit des données visuelles et des explications générées par l'IA mettant en évidence les principaux facteurs ayant permis d'arriver à une prédiction. [Pega T-Switch™](#) permet aux organisations de limiter les risques des modèles adaptatifs et prédictifs en place en définissant des seuils appropriés de transparence de l'IA.

EMPATHIE

Une utilisation responsable et fiable de l'IA est avant tout juste. Notre produit [Pega Customer Decision Hub](#) pour l'engagement client personnalisé est axé sur l'identification de la « next-best-action » pour chaque client. Il propose une approche empathique en trouvant un équilibre entre les besoins du client et les objectifs métier.

MANIFESTE DE L'IA ET POLITIQUES D'IA

Notre [manifeste](#) explique les principes directeurs qui guident notre utilisation responsable de l'IA. La Politique de Pega en matière d'IA et de technologies autonomes montre comment nous appliquons et actualisons des pratiques de gouvernance proactives pour garantir que l'ensemble des développements et acquisitions de technologies autonomes respectent des principes de sécurité et de résilience.

RENFORCEMENT DE LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET DE LA CYBERSÉCURITÉ

Notre approche à plusieurs niveaux de la protection des informations des clients nous permet de maintenir des partenariats à long terme basés sur la confiance et la transparence.

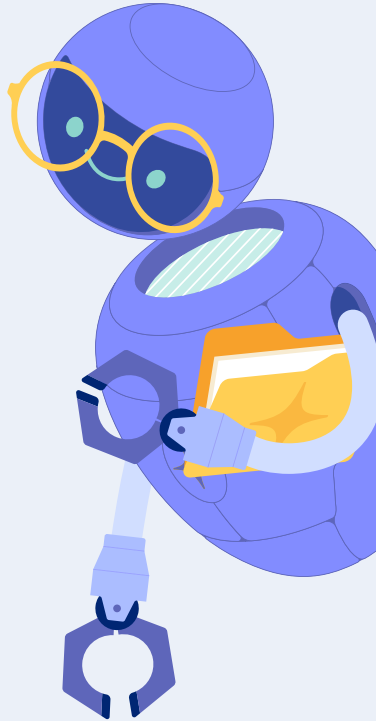
Alors que les menaces évoluent, nous investissons toujours massivement dans nos programmes de sécurité des données, de protection de la vie privée et de conformité. Nous vérifions régulièrement que [Pega Cloud®](#), notre application cloud phare, respecte bien les normes internationales reconnues en matière de sécurité et de vie privée, notamment le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et le California Consumer Privacy Act (CCPA), qui visent à renforcer le droit à la vie privée des clients et la protection des données personnelles.

La liste complète de nos certifications et attestations est disponible sur le [Pega Trust Center](#). Pour renforcer la transparence de notre gestion des données des clients, nous publions également une liste complète des [sous-traitants](#) intervenant dans l'exécution des Pega Cloud Services.

PROGRAMMES DE FORMATION ET DE LUTTE CONTRE L'HAMEÇONNAGE

Pega exige que ses employés participent chaque année à une formation sur la cybersécurité et la détection de l'hameçonnage. Cette formation est associée à des cours supplémentaires si nécessaire. Elle couvre la continuité de l'activité, l'hameçonnage, les données personnelles, la réponse aux incidents, les chatbots d'IA et la sensibilisation à la sécurité de manière plus générale.

De plus, nous menons des tests d'hameçonnage toutes les deux semaines auprès de l'ensemble de nos employés et prestataires. Les tests reprennent des e-mails tirés d'exemples réels. Les utilisateurs qui échouent doivent suivre une formation complémentaire.



04 Améliorer les performances environnementales



Nous avons établi une feuille de route pour atteindre zéro émission nette de GES et fait valider par la SBTi nos objectifs à atteindre d'ici 2040. Au-delà de cette initiative, nous encourageons une utilisation responsable des ressources naturelles dans l'ensemble de nos opérations.

Notre approche Build for Change® s'applique aussi dans ce contexte. Nous cherchons à suivre et réduire notre consommation d'énergie et d'eau dans l'ensemble de nos opérations, ainsi qu'à améliorer nos pratiques d'élimination des déchets.



Gestion de nos émissions de GES

Pega a fourni à la SBTi une feuille de route détaillant son engagement zéro émission nette pour 2040, qui repose sur les stratégies, initiatives et investissements suivants :

- Nous avons défini des objectifs de réduction des émissions des scopes 1,2 et 3 à court et long termes validés par la SBTi, qui soutiennent notre objectif de zéro émission nette.
- Nous estimons que la compensation carbone n'est pas une solution de court terme, et la SBTi ne comptabilise d'ailleurs pas les crédits carbone comme une réduction des émissions de GES. Par conséquent, nous prévoyons d'améliorer nos opérations pour réduire nos émissions de scope 1.
- Nous travaillons avec certains de nos Data Centers partenaires afin de réduire la consommation énergétique et les émissions de scope 3 associées sur l'ensemble de nos opérations.
- Nous avons nommé un nouveau responsable du développement durable, chargé d'inciter nos fournisseurs à se concentrer sur les axes de réduction des émissions identifiés dans nos évaluations.
- Nous avons mis au point une méthodologie d'attribution des émissions de GES à nos clients sur la base de la valeur annuelle du contrat (ACV).

Définition de objectifs SBT

La SBTi est 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). Elle propose un framework permettant aux entreprises de fixer des objectifs de réduction des gaz à effet de serre sur la base de données scientifiques et ainsi d'atteindre zéro émission nette en 2050 au plus tard. En 2023, Pega a soumis ses objectifs pour validation, et nous sommes heureux d'annoncer que la SBTi a approuvé en 2024 nos objectifs à court terme ainsi que notre objectif zéro émission nette. Nous souhaitons participer activement à la réduction des émissions de gaz à effet de serre pour optimiser notre efficacité opérationnelle et nos coûts, et ainsi préserver notre compétitivité.

OBJECTIF ZÉRO ÉMISSION NETTE :
Atteindre la neutralité carbone sur toute la chaîne de valeur d'ici 2040.

OBJECTIFS À COURT TERME :
Réduire de 99,1 % en valeur absolue nos émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019.

Augmenter l'approvisionnement annuel en électricité renouvelable pour passer de 0 % en 2019 à 100 % en 2022 et maintenir ce niveau jusqu'en 2030.

Réduire de 27,5 % en valeur absolue nos émissions de scope 3 (biens et services achetés, biens d'équipement et déplacements professionnels) d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2019.

OBJECTIFS À LONG TERME :
Réduire de 90,9 % en valeur absolue les émissions de GES des scopes 1, 2 et 3 d'ici 2040, par rapport à l'année 2019.

Dans ce cadre, maintenir de 2030 à 2040 une réduction minimale des émissions des scopes 1 et 2 de 99,1 % en valeur absolue par rapport à l'année de référence 2019.



Actions en faveur du développement durable

PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

Nous avons mis en place un suivi et une optimisation continus pour réduire notre empreinte carbone. Nous nous concentrons sur l'efficacité énergétique, la réduction de notre consommation d'eau et l'amélioration de l'élimination de nos déchets. Nous cherchons à intégrer ces aspects dans les pratiques de toute l'entreprise.

RÉDUCTION DES DÉCHETS À CHAQUE GORGÉE

Le bureau de Pega à Waltham s'est associé à re:dish pour remplacer les gobelets à usage unique par des options réutilisables. Les employés doivent retourner leurs gobelets aux points de collecte indiqués, et re:dish les récupère, les nettoie et les désinfecte pour permettre leur réutilisation. À ce jour, nous avons empêché la mise au rebut de 6 797 gobelets à usage unique, soit environ 170 kg d'émissions de CO2 évités.

RÉDUCTION ET RECYCLAGE DES DÉCHETS

ÉLECTRONIQUES Les déchets électroniques, à savoir les appareils électriques et électroniques qui ne sont plus utilisés, sont au cœur des préoccupations de notre secteur. Pega travaille activement à leur réduction en gérant avec soin le cycle de vie des technologies. Par exemple, les extensions de garantie nous permettent d'allonger la durée de vie des équipements. Au terme de cette période, nous faisons don de ces équipements ou les reconditionnons, dans la mesure du possible. Nous nous appuyons sur des partenariats avec des sous-traitants détenteurs de certifications comme Responsible Recycling (R2) et e-Stewards, afin de favoriser une gestion sûre, éthique et durable des déchets électroniques, ainsi qu'un nettoyage sécurisé des données.

AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Nous renforçons nos efforts d'efficacité énergétique dans nos bureaux en collaboration avec les propriétaires. À Cracovie (Pologne), nous avons pu obtenir lors du renouvellement de notre bail le remplacement d'un système de climatisation obsolète, afin de réduire la consommation énergétique de ces bureaux et d'améliorer le confort de nos collègues.

UN ESPACE DE TRAVAIL SAIN POUR UNE EMPREINTE CARBONE PLUS FAIBLE

Nous savons qu'un environnement de travail sain et durable est essentiel au bien-être. Notre bureau d'Hyderabad (Inde) a reçu la certification platine de l'Indian Green Building Council (IGBC) pour l'efficacité énergétique de son infrastructure, ainsi que pour la conception et les programmes en faveur du bien-être de ses bureaux.

ACTION COMMUNE POUR LA RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU

En 2020, nous nous étions fixé pour objectif de réduire notre consommation d'eau de 2 % par an, pour atteindre une baisse de 10 % en 2025. Nous avons atteint cet objectif en avance et prévoyons de poursuivre nos initiatives de sensibilisation et de formation dans ce domaine. Nous avons également commencé à échanger avec les administrateurs et propriétaires de nos bâtiments sur les questions du traitement et du recyclage de l'eau.

INVESTISSEMENT DANS LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Dès que possible, nous cherchons à utiliser les énergies renouvelables dans nos locaux, bien que cette décision ne soit pas de notre ressort dans les bureaux et installations que nous louons. Nous discutons activement avec les propriétaires pour faire de ce sujet une priorité lors du renouvellement des baux. En 2024, nous avons poursuivi l'achat de certificats d'énergie renouvelable dissociés et vérifiés pour compenser nos émissions de GES indirectes du scope 2 liées à nos sites opérationnels.

Nous achetons des certificats d'énergie renouvelable vérifiés pour compenser nos émissions de GES de scope 2. Nous avons ainsi pu les compenser intégralement.

Certificats d'énergie renouvelable

Australie	79 MWh
Allemagne	200 MWh
Inde	2 648 MWh
Pays-Bas	554 MWh
Pologne	301 MWh
Royaume-Uni	178 MWh
États-Unis	653 MWh
Japon	40 MWh
Singapour	45 MWh
France	41 MWh

Renforcement de la transparence des rapports sur l'environnement

Les métriques ont de l'importance. En 2024, nous avons poursuivi l'expansion de nos activités de suivi, gestion et de mesure dans l'ensemble de nos bureaux et locaux dans le monde.

CDP
Pour la quatrième année, Pega a communiqué ses données au CDP, un système de déclaration mondial des efforts environnementaux qui nous permet de mesurer et de déterminer les zones d'amélioration. En 2024, ces données couvraient tous nos locaux (14 espaces loués et 19 espaces gérés) dans le monde. Nous avons obtenu B- au questionnaire relatif au changement climatique, un score supérieur à la moyenne des entreprises américaines (C) communiquant leurs données au CDP

ECOVADIS
Nous avons continué à travailler sur les scores que nous a attribués EcoVadis, un organisme d'évaluation RSE reconnu dans le monde entier et fréquemment consulté par les services achat des entreprises clientes. En 2024, Pega a reçu la médaille de bronze EcoVadis pour le développement durable.

Nous figurons dans les 18 % des entreprises les mieux évaluées par EcoVadis dans la catégorie Traitement des données, hébergement, activités liées et portails Web.

WORKIVA
Nous avons déployé Workiva, une plateforme de reporting et de conformité basée sur le cloud, pour faciliter la gestion et la communication des données ESG. Workiva nous permet de gérer ces données en temps réel et de rassembler les données de différentes sources au sein d'un portail digital unique, en vue de générer les rapports et autres déclarations que nous partageons avec des tiers. En interne, cette plateforme nous sert de tableau de bord et nous permet d'évaluer instantanément nos performances par rapport à nos objectifs.

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS VERS LEURS OBJECTIFS D'EFFICACITÉ

Nos efforts ne se limitent pas à nos seules opérations. Grâce à nos solutions innovantes et économes en énergie, nous aidons d'autres organisations à atteindre leurs objectifs de réduction des émissions de GES. Pega Cloud aide par exemple les organisations à réduire leur consommation d'énergie et leur empreinte carbone grâce à sa fonction d'hibernation et de mise à l'échelle automatiques (auto-scaling), ainsi que d'autres technologies cloud économes en énergie. Pendant les périodes d'inactivité, l'hibernation automatique met en pause les ressources du cloud pour les environnements hors production.



05 Les personnes, vecteurs de changement



Pega incarne le changement, un changement guidé par nos valeurs et mis en œuvre par nos employés. Notre culture est un véritable catalyseur d'excellence pour ces valeurs. Nous travaillons avec passion, échangeons ouvertement et accueillons les nouvelles perspectives pour nourrir notre vision.

Cette approche se retrouve dans le parcours de nos employés. Des partenariats actifs et une expérience de recrutement réfléchie nous permettent d'accompagner nos employés à chaque étape de leur carrière, du début de leur développement à la rotation de poste, en passant par les opportunités internes et les programmes de retour au travail.

DÉVELOPPER NOTRE VIVIER DE TALENTS

Nos effectifs regroupent une grande richesse d'expériences, de capacités et d'horizons, qui viennent renforcer le collectif. Ces personnes sont au cœur de notre approche Build for Change® ; nous veillons donc à recruter les meilleurs profils pour chacun de nos rôles.

DES PARTENARIATS QUI ÉLARGISSENT NOS HORIZONS

Pega a conscience que les meilleures idées et les plus grands talents peuvent avoir des origines multiples. Nous travaillons donc à l'élargissement de nos canaux de recrutement pour gagner accès au plus grand nombre possible de technologues de demain.

En 2024, nous avons renforcé notre engagement auprès de cabinets de recrutement du monde entier pour étendre notre portée et attirer des talents de tous horizons. Nous travaillons activement avec des groupes d'étudiants et des groupes communautaires, par exemple :

- Organisations communautaires Conférences et salons de l'emploi qui attirent des talents du monde entier, notamment pour la première fois avec l'organisation Forces Employment Associations d'anciens élèves et groupes étudiants Sites d'emplois, publications et récompenses Événements co-parrainés par Pega Groupes LinkedIn

Nous avons notamment élargi notre vivier de talents en participant à des salons de l'emploi en présentiel et à des sessions de job-dating virtuelles avec des partenaires, comme Disability:IN, la National Society of Black Engineers et Out in Tech. Nous avons également participé à des webinars sur des sujets comme la neurodiversité et l'élargissement du recrutement de talents, dans le but d'attirer les meilleurs candidats.

Un employeur reconnu

PROGRAMMES DE FLEXIBILITÉ DU RETOUR AU TRAVAIL

Pega poursuit ses investissements dans des initiatives qui facilitent le retour flexible au monde professionnel.

Nos programmes en Inde et en Amérique du Nord permettent à des professionnels de retrouver le chemin des bureaux après une pause. En 2024, nous avons organisé en Inde un événement de recrutement ayant abouti à huit embauches, tandis que notre programme en Amérique du Nord a accompagné le retour à l'emploi de professionnels ayant interrompu leur carrière pour diverses raisons (congé parental, service militaire, formation ou réorientation), offrant ainsi à nos équipes des points de vue inédits et de précieux retours d'expérience.

SOUTIEN AUX MILITAIRES EN ACTIVITÉ ET AUX ANCIENS COMBATTANTS

Pega est fier de soutenir les militaires, les anciens combattants et leurs familles par le biais de partenariats avec des organisations comme TechVets UK, WithYouWithMe et Hiring Our Heroes. Nous leur proposons des formations et certifications Pega Academy gratuites pour les aider à démarrer une carrière dans les technologies et nous faire bénéficier de leur précieuse expérience.

UNE CULTURE D'ENTREPRISE À L'EXCELLENCE RECONNUE

Top Workplaces a distingué Pega dans dix catégories en 2024, et *USA Today* et *The Boston Globe* nous ont décerné le titre de Top Workplace. Nos pratiques nous ont permis de décrocher un prix spécial dans les catégories Excellence de la culture suivantes : Rémunération et avantages, Innovation, Bien-être des employés, Développement professionnel et Équilibre vie privée-vie professionnelle

Seramount a intégré Pega dans son prestigieux classement 100 Best Companies for Working Parents, qui met à l'honneur les entreprises proposant des avantages inclusifs aux parents et aidants.

Le **Disability Equality Index®** a décerné le premier prix à Pega dans la catégorie Best Place to Work for Disability Inclusion. Cette distinction vient valider notre engagement en faveur de la prise en compte de l'accessibilité dans la conception du lieu de travail.

Accompagner les talents

Notre culture de l'apprentissage continu favorise l'évolution professionnelle et l'innovation. Attentifs au développement de nos employés, nous investissons en leur proposant des opportunités d'apprentissage, de mentorat et d'accompagnement formelles et informelles. En janvier 2024, tous nos employés ont pu bénéficier d'un accès à Coursera, une plateforme d'apprentissage en ligne reconnue dans le monde entier. Coursera propose des formations de grande qualité permettant d'acquérir des compétences professionnelles à son propre rythme. Plus de 1 400 employés ont suivi plus de 3 400 cours, pour un total de 21 500 heures d'apprentissage.

FORMATION DES MANAGERS

En 2024, nous avons lancé trois nouveaux programmes de formation en cohorte pour les managers :

- Le programme **People Manager Foundations** encourage les managers à trouver leur style de management, à faire preuve d'empathie et à déléguer efficacement.
- Le programme **Leader of Leaders** se concentre sur le développement et la supervision d'équipes performantes.
- Le programme **Leadership in Action** permet aux responsables de nouer des relations et d'échanger de précieux conseils avec leurs pairs.

SÉRIE DE FORMATIONS CENTRÉES SUR UNE COMPÉTENCE

Chaque mois, nous mettons en lumière une compétence essentielle dans le cadre d'une expérience d'apprentissage mêlant formation avec des pairs, sessions en direct, projets pratiques et étude en autonomie. La formation est axée sur des compétences humaines, comportementales et de communication considérées comme essentielles d'après les retours des employés et les tendances du secteur. En 2024, les employés de Pega ont suivi en moyenne 52 heures de formation chacun, soit 73 % de plus qu'en 2023.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Nous soutenons l'avancement professionnel par le biais de programmes dédiés, comme le mois du développement de carrière, le mentorat et des conseils d'orientation personnalisés. En 2024, nous avons lancé des initiatives d'immersion professionnelle (« Job Shadowing ») et de rotation de poste en ingénierie produit (« Product Engineering Rotations ») afin de favoriser la mobilité interne et l'apprentissage transversal.

À L'ÉCOUTE DE TOUS

Nous avons mis en place diverses initiatives spécifiques, comme des assemblées générales par région, des sessions de questions/réponses transparentes avec notre PDG et l'équipe de direction, ainsi que des tables rondes avec les membres de la direction pour permettre à chacun de contribuer à notre avenir. Notre outil de feedback continu permet de convertir les conversations en opportunités de développement. Ainsi, nos programmes spécialisés transforment ces feedbacks en compétences réelles, grâce à des formations pratiques et une mise en application dans le monde réel. 91 % de nos employés ont répondu à notre enquête d'engagement 2024, qui a révélé un score d'engagement de 82 %. Ce chiffre témoigne d'une culture qui encourage et normalise la prise de parole des employés.



Engagement
record des
employés
de 82 %,
soit 4 points
de plus
qu'en 2023



Renforcer l'engagement des employés

L'HUMAIN AVANT TOUT
Lors des Connection Days, nous faisons disparaître les frontières entre équipes en télétravail et sur site, équipes mondiales et locales, mais aussi entre travail et objectif. À l'occasion de ces journées, nous réunissons tous nos employés, en personne et en virtuel, pour collaborer entre les continents. Ces journées amplifient notre impact collectif, au travers d'actions comme l'aide alimentaire aux communautés de Sydney, la préparation de colis solidaires à Waltham ou les activités agricoles à Alpharetta.

INSPIRER LES INNOVATEURS DE DEMAIN
Notre bureau en Inde a ouvert ses portes à plus de 300 enfants à l'occasion de la journée des enfants. Ces derniers ont pu jouer, danser et assister à des spectacles de magie, offrant ainsi à nos espaces un regain d'énergie. Le lien entre famille et identité professionnelle a également été renforcé. En permettant aux parents de montrer leur lieu de travail à leurs enfants, et à nos ONG partenaires de présenter des initiatives écologiques, nous avons fait germer les acteurs du changement de demain.

LES ERG POUR RENFORCER LES LIENS
Les groupes de ressources d'employés (ERG) de Pega sont des groupes gérés et pilotés par nos employés sur la base du volontariat. Ouverts à tous, ils visent à renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement. Ces groupes ont peu à peu gagné en maturité et fait évoluer leurs objectifs : favoriser des liens, un engagement et un sens de la communauté plus forts au sein de Pega, tout en nouant un partenariat actif avec notre direction générale. Chacun de ces groupes apporte sa propre perspective, mais tous partagent un même objectif.

- Asian@Pega
- Black@Pega
- Latinx@Pega
- Pride@Pega
- PWD@Pega
- Veterans@Pega
- Women@Pega



Célébrer les acteurs du changement

Pega encourage l'innovation à travers la reconnaissance. En 2024, nous avons fait évoluer cette approche pour mieux l'aligner sur nos valeurs, en créant des moyens plus personnalisés de célébrer les personnes à l'origine de notre succès.

Le « **Chairman's Award** » rend hommage aux visionnaires, à ceux d'entre nous qui ont assuré la réussite d'un client, accéléré la croissance et incarné les valeurs de l'entreprise. Avec 118 nominations et 15 gagnants dans 4 régions en 2024, des chiffres records, ce prix représente le sommet de l'excellence chez Pega.

Le programme « **Employee of the Month** » met en avant 3 à 4 membres d'équipe qui transposent concrètement nos valeurs avec un impact métier ou client. Nos « Team Splash Awards » récompensent les équipes accomplissant un travail remarquable et incarnent les valeurs de Pega. Les « **Pega-versaires** » marquent les moments clés avec des cadeaux personnalisés, dont nos célèbres figurines bobbleheads !

Enfin, le **programme de reconnaissance des talents de Pega** nous permet de traduire notre appréciation par un impact mondial. Chacune de ces reconnaissances peut être convertie en don à une organisation caritative. En 2024, 53 000 de ces distinctions ont été décernées. Nos « **Team Splash Awards** », décernés tous les trimestres, célèbrent l'intelligence collective ayant contribué à la réussite de nos clients et collègues.



Des avantages sociaux reconnus

Nous attachons une grande importance au bien-être au travail, comme en témoignent les distinctions que nous avons reçues en 2024. Nous proposons des avantages sociaux supérieurs aux standards du marché et primés, notamment des programmes de bien-être pour toutes les étapes de la vie.

RÉMUNÉRATION COMPÉTITIVE

Les rémunérations proposées par Pega visent à récompenser la performance. Nous réalisons chaque année une analyse complète pour nous assurer de rester compétitifs. Nos programmes de bonus, comme notre programme d'attribution des primes (CICP, Corporate Incentive Compensation Program), sont liés à la fois aux performances de l'entreprise et aux performances individuelles, pour encourager nos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes.

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 donnons accès à une application de fitness à la demande, à un programme de nutrition, à des défis mondiaux et à d'autres activités de bien-être.
- Nous aidons nos employés à préserver leur santé émotionnelle avec un programme d'assistance mondial, des abonnements à des applications de pleine conscience, des outils de méditation guidée et des webinaires autour de la santé mentale.
- Nous offrons des avantages et des ressources pour aider les employés à atteindre leurs objectifs financiers.
- Nous soutenons nos employés sur leur lieu de travail et en dehors avec divers avantages, notamment des programmes d'aide à la formation et des congés payés flexibles et généreux pour les aidants et l'adoption (20 semaines pour les aidants principaux). Nous proposons aussi une reprise flexible du travail pour aider les jeunes parents.

Nos initiatives Bien-être 2024

Nous adoptons une approche complète du bien-être pour promouvoir un équilibre adapté entre vie privée et vie professionnelle. Points clés de 2024 :

JOURNÉE MONDIALE POUR LE BIEN-ÊTRE ET LA DÉTENTE

Le 12 septembre 2024, plus de 2 000 employés de 10 bureaux ont participé à notre deuxième journée annuelle du bien-être («Well-being Day »), au cours de laquelle ils ont pu profiter d'activités allant des jardins zen aux conseils financiers. Nous avons également encouragé tous nos employés à profiter des journées détente (« Wellness Day ») pour se reposer et recharger leur batterie.

LANCEMENT DE WELLABLE

En 2024, Pega a offert à ses employés et leurs familles un accès gratuit à Wellable, une plateforme de bien-être proposant des cours, des défis et des récompenses pour encourager les habitudes saines. Ses utilisateurs peuvent synchroniser des appareils pour gagner des points et grimper dans le classement.

SOUTIEN AUX PARENTS ET AUX AIDANTS

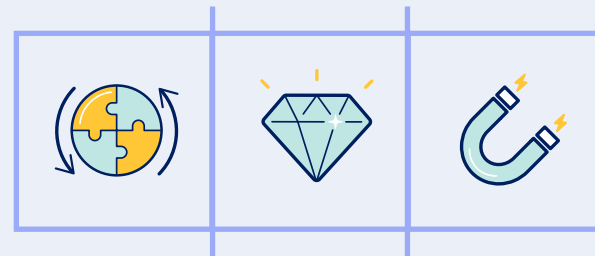
Pega met tout en œuvre pour soutenir les parents et aidants qui travaillent. Aux États-Unis, par exemple, nous offrons à nos employés jusqu'à 20 jours de congés annuels pour qu'ils puissent s'occuper de leur enfant, d'un adulte ou d'un parent.

ENCOURAGEMENT DES DÉPLACEMENTS À VÉLO

Nous avons rehaussé le plafond du programme « Pega Cyclescheme » au Royaume-Uni afin d'aider les employés à rester actifs et à faire des économies. Ils peuvent ainsi échanger une partie de leur salaire contre l'achat d'un vélo classique ou électrique d'une valeur maximale de 2 000 £.

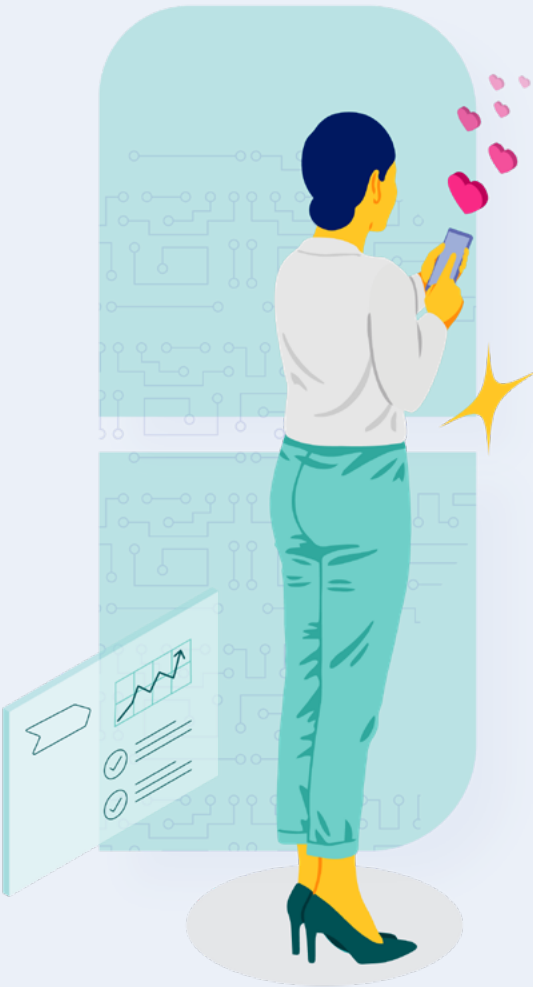


06 L'impact social dans nos communautés



PegaCares, notre programme d'impact social mondial, permet aux employés de piloter des initiatives de changement au sein de leur communauté par des dons et des actions de bénévolat. Fondé sur nos valeurs, il encourage les actions porteuses de sens, approfondit les liens et aide nos associations partenaires à faire progresser l'équité et l'accès aux opportunités dans le monde entier.

Partenariats caritatifs mondiaux



Nos partenariats avec des associations sont axés sur l’accompagnement de la prochaine génération de technologues et sur le développement durable. Points clés de 2024 :

AFESU
En partenariat avec l’association de São Paulo AFESU, nous avons formé 28 jeunes femmes aux bases de Pega Blueprint et Pega Academy. Elles sont ainsi prêtes à passer la certification et à décrocher de futurs stages. Pour terminer le programme, les participantes ont dû créer une solution destinée à une entreprise fictive à l’aide de Blueprint, ce qui leur a permis d’acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour démarrer leur carrière dans la technologie.

DEISHACKS
Pega parraine l’événement DeisHacks, un hackathon solidaire organisé par l’université Brandeis. Pega met à la disposition de cet événement des juges et mentors bénévoles. En 2024, Alan Trefler y a animé une Keynote au sujet de l’entrepreneuriat et la direction d’une entreprise.

ONE TREE PLANTED
Depuis quatre ans, nous soutenons l’initiative One Tree Planted, qui pilote des projets de reforestation dans le monde. Nous avons notamment pris l’engagement de planter un arbre par employé et par nouveau recrutement, ce qui s’est traduit par plus de 36 000 arbres plantés depuis 2021.

TEACH FOR CHANGE
Mené par Pega en Inde, le programme Teach for Change a permis de créer 40 salles de classe intelligentes, de lancer des initiatives d’alphabétisation et de former 86 bénévoles à Hyderabad. Plus de 57 000 élèves ont participé aux célébrations de la Journée de l’enfance et plus de 121 000 ont déjà bénéficié du programme, des chiffres qui témoignent de notre action pour une éducation équitable par le biais de salles de classe intelligentes, d’ateliers dédiés aux compétences fondamentales en lecture, écriture et calcul, et d’espaces d’apprentissage du numérique.

CÉLÉBRATION DE LA PREMIÈRE ANNÉE DU PROGRAMME D’AMBASSADEURS PEGACARES

Le programme d’ambassadeurs PegaCares a été lancé en 2023 avec un objectif : aider nos employés à renforcer notre impact mondial. Les ambassadeurs régionaux coordonnent les efforts de PegaCares pour les adapter aux besoins locaux. En 2024, ils ont piloté plus de 60 événements et interagi avec 450 employés.

NOTRE IMPACT EN 2024 :

+330 organisations à but non lucratif soutenues dans 17 pays

+2 500 heures de bénévolat effectuées par nos employés

+110 événements de bénévolat effectués

BOURSES D’ÉTUDE PEGA
Pour la quatrième année consécutive, le programme de bourse d’études « Pega Scholars » soutient les technologues de demain en leur offrant des bourses et des opportunités de mentorat. En 2024, nous avons augmenté le montant de ces bourses et accueilli des étudiants venus du Brésil, du Canada, de l’Inde et des États-Unis.

SOUTIEN D’INITIATIVES MENÉES PAR DES EMPLOYÉS
Nous donnons à nos employés les moyens d’avoir un impact social sur leurs communautés par le biais de programmes de dons et de bénévolat qui améliorent le moral, l’engagement et le travail en équipe.

AIDE AUX DONNS ET AUX ACTIVITÉS BÉNÉVOLES DES EMPLOYÉS
Notre programme PegaCares est basé sur Deed, notre plateforme mondiale de don et de bénévolat. Nos employés peuvent contribuer à l’impact global de Pega via Deed en s’inscrivant à des événements de bénévolat, en participant à des collectes de fonds ou en faisant des dons directs à plus de deux millions d’organismes caritatifs du monde entier. Notre stratégie de dons et de bénévolat pour les employés repose sur différents axes :

PROGRAMME DE DOUBLEMENT DES DONNS
Pega double les dons de ses employés aux associations éligibles, à concurrence de 500 \$ (ou l’équivalent en devise locale) par employé et par an.

APPEL AUX DONNS DES EMPLOYÉS
Pega soutient les initiatives de collecte de dons personnelles et les activités de bénévolat en équipe.

CONGÉS D’ENGAGEMENT ASSOCIATIF
Pega offre à tous ses employés 16 heures par an (soit 2 jours) de congés associatifs. Les activités bénévoles entreprises pendant ces congés peuvent être des initiatives individuelles ou liées à des événements parrainés par Pega.

PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DES TALENTS
En distinguant un collègue sur notre plateforme de reconnaissance des talents, les employés gagnent des points qu’ils peuvent ensuite convertir en don à une association.

07 Index GRI (Global Reporting Initiative)

Index GRI (Global Reporting Initiative)

La préparation du présent rapport s’appuie sur les normes [GRI \(Global Reporting Initiative\) de 2021](#). Pegasystems a communiqué les informations citées dans cet index de contenu GRI pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 en se reportant aux normes GRI.

Éléments généraux d'informations 2021 (GRI 2)

Organisation et pratiques de reporting

2-1 Informations sur l’organisation

Raison sociale

Raison sociale :
Pegasystems Inc.
Remarque : Pega est coté en bourse sous le code PEGA (p. 1).

Capital et forme juridique

[Formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) p. 1

Siège

Sièges monde
225 Wyman Street
Waltham, MA 02451, États-Unis

Pays d’exercice de l’activité
[Formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “We face risks from operations and clients based outside of the United States”, p. 23 ; “Item 2. Properties”

2-2 ENTITÉS INCLUSES DANS LES RAPPORTS DE DURABILITÉ DE L'ORGANISATION

Entités incluses dans les rapports de durabilité

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 2. Properties” p. 23, “Basis of Presentation” p. 44

2-3 PÉRIODE, FRÉQUENCE ET POINT DE CONTACT DU REPORTING

Période, fréquence et point de contact du reporting

Période couverte par le rapport : 1^{er} janvier 2024 - 31 décembre 2024
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 2024 : 10/12/2025

2-4 REFORMULATIONS D'INFORMATIONS

Sans objet

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

2-6 ACTIVITÉS, CHÂÎNE DE VALEUR ET AUTRES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Secteur, activités, produits et services

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 1. Business,” “Our Business” p. 4

Marchés desservis

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Our Markets” p. 7

Échelle de l'organisation

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 1. Business” p. 4

[À propos de Pega](#)

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Results of Operations” pp. 28-29 et “Liquidity and capital Resources” pp. 30-31

Chaîne d'approvisionnement

Rapport d'impact 2024, « La bonne gouvernance en action » p. 9 et « Gestion de nos émissions de GES » p. 14

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

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Cash provided by operating activities” pp. 30-31

2 À 7 EMPLOYÉS

Nombre total d'employés

Nombre total d'employés : 5 443 au 31 janvier 2025
[10-K 2025](#) (exercice 2024) p. 9

Rapport d'impact 2024, « Les personnes, vecteurs de changement » pp. 17-21

GOUVERNANCE

2-9 STRUCTURE ET COMPOSITION DE L'ÉQUIPE DE GOUVERNANCE

Structure de gouvernance

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 10. Directors, Executive Officers and Corporate Governance” p. 68

[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” p. 16

2-10 NOMINATION ET SÉLECTION DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ

Processus de nomination : [Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” p. 16

PRÉSIDENT DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ

Président du Conseil d'administration

Alan Trefler est le PDG et le président du CA de Pegasystems

2-12 RÔLE DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ DANS LA SUPERVISION DE LA GESTION DES IMPACTS

[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” pp. 16-21 Rapport d'impact 2024, “La bonne gouvernance en action” pp. 9-12

2-13 DÉLÉGATION DE LA RESPONSABILITÉ DE GESTION DES IMPACTS

[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” pp. 16-21 Rapport d'impact 2024, “La bonne gouvernance en action” pp. 9-12

2-14 RÔLE DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ DANS LE REPORTING DE DURABILITÉ

[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” pp. 16-21 Rapport d'impact 2024, “La bonne gouvernance en action” pp. 9-12

2-15 CONFLITS D'INTÉRÊTS

[Code de conduite de PEGA](#)

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

2-16 COMMUNICATION DES PROBLÈMES CRITIQUES

[Code de conduite de PEGA](#)
[Signalement des infractions présumées](#)

2-18 ÉVALUATION DES PERFORMANCES DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE LE PLUS ÉLEVÉ

[Proxy Statement 2025 \(exercice 2024\)](#) “Board Leadership Structure and Risk Oversight” p. 18

2-19 POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Politiques de rémunération

[Formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 11. Executive compensation” p.68

[Proxy Statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” p. 16, “Director compensation” p. 23, “Compensation Discussion and Analysis” p. 24

2-20 PROCESSUS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION

Détermination de la rémunération

[Formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 11. Executive compensation” p. 68

[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#), “Corporate Governance” p. 16, “Director compensation” p. 23, “Compensation Discussion and Analysis” p. 24

Stratégie, politiques et pratiques

2-22 DÉCLARATION SUR LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Rapport d'impact 2024 « La lettre du PDG » p. 3

2-23 ENGAGEMENTS POLITIQUES

Engagements politiques

[Directives de gouvernance d'entreprise](#)
[Code de conduite des fournisseurs](#)
[Code de conduite](#)
[Communiqué sur l'esclavage et la traite des êtres humains](#)
Rapport d'impact 2024, « La bonne gouvernance en action » pp. 9-12

2-24 INTÉGRATION D'ENGAGEMENTS POLITIQUES

Rapport d'impact 2024, « La bonne gouvernance en action » pp. 9-12

2-25 PROCESSUS DE COMPENSATION DES IMPACTS NÉGATIFS

[Signalement des infractions présumées](#)

2-26 MÉCANISMES PERMETTANT DE DEMANDER CONSEIL ET DE SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS

Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

[CODE DE CONDUITE](#)
[CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS](#)
[SIGNALEMENT DES INFRACTIONS PRÉSUMÉES](#)

2-28 ADHÉSIONS À DES ASSOCIATIONS

Rapport d'impact 2024, « Création d'opportunités exceptionnelles » p. 8
Rapport d'impact 2024, « L'impact social dans nos communautés » pp. 22-23

Engagement des parties prenantes

2-29 APPROCHE DE L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Engagement des parties prenantes

Rapport d'impact 2024, « Partenariats autour de solutions d'ESG » p. 7
Rapport d'impact 2024, « Implication de nos parties prenantes dans les problématiques d'ESG » p. 11
[Proxy statement 2025 \(exercice 2024\)](#) “Communications from Shareholders and Other Interested parties to the Board” p. 19

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

3-1 PROCESSUS POUR DÉTERMINER LES THÈMES PERTINENTS

Rapport d'impact 2024, « Implication de nos parties prenantes dans les problématiques d'ESG » p. 11

3-2 LISTE DES THÈMES PERTINENTS

Rapport d'impact 2024, « Implication de nos parties prenantes dans les problématiques d'ESG » p. 11

Les 20 problématiques présentées ci-dessous sont importantes et influent toutes sur nos initiatives globales en matière d'ESG, mais nous accordons une importance toute particulière aux thèmes de niveau 1, pour lesquels nous estimons qu’il existe un alignement fort entre nos capacités et les attentes des parties prenantes. Elles viennent guider notre orientation stratégique et notre création de valeur sur le long terme.

Niveau 1:
Confidentialité et protection des données
Éthique de l'IA
Talent et culture
Satisfaction client
Gouvernance et éthique
Inclusion

Niveau 2 :
Philanthropie et bénévolat
Santé et sécurité
Business Model et innovation
Droits humains et travail
Déchets électroniques
Engagement communautaire
Gestion de la chaîne d’approvisionnement
Énergie et émissions de carbone
Engagement des parties prenantes
Déchets
Risques climatiques physiques
Utilisation de l’eau
Émissions liées aux transports
Politique publique

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

Performance économique

3-3

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 1. Business” pp. 4-22

201-1 VALEUR ÉCONOMIQUE DIRECTE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 8. Financial Statements and Supplementary Data” pp. 35-66

201-2 IMPLICATIONS FINANCIÈRES ET AUTRES RISQUES ET OPPORTUNITÉS DUS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Rapport d’impact 2024, « Risque climatique » p. 11

Nous participons à l’initiative de publication annuelle de données environnementales menée par l’organisation à but non lucratif CDP (auparavant baptisée Carbon Disclosure Project). 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. 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 notre entreprise et nos employés. Pour en savoir plus sur notre approche, consultez la section Amélioration des performances environnementales de ce rapport, pp. 13-16.

Impacts économiques indirects

3-3

Rapport d’impact 2024, « L’impact social dans nos communautés » pp. 22-23

203-1 INVESTISSEMENTS DANS LES INFRASTRUCTURES ET SERVICES PRIS EN CHARGE

Rapport d’impact 2024, « L’impact social dans nos communautés » pp. 22-23, p. 39

203-2 IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS SIGNIFICATIFS

Rapport d'impact 2024, « L'impact social dans nos communautés » pp. 22-23

[L'impact chez Pega](#)

Pratiques d'achat

3-3

Rapport d'impact 2024, « La bonne gouvernance en action » pp. 9-12

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

Lutte contre la corruption

3-3

Rapport d'impact 2024, « La bonne gouvernance en action » pp. 9-12

[Code de conduite de Pega](#)

205-2 COMMUNICATION ET FORMATION EN LIEN AVEC LES POLITIQUES ET PROCÉDURES ANTI-CORRUPTION

Rapport d'impact 2024, « Conformité et gestion du risque » p. 10

Matières

3-3

Pega est une entreprise de logiciels et distribue donc ses produits sous forme électronique.

301-1 MATÉRIAUX UTILISÉES PAR POIDS OU VOLUME

Pega distribue ses produits sous forme électronique.

301-2 MATIÈRES RECYCLÉES UTILISÉES

Pega distribue ses produits sous forme électronique.

301-3 PRODUITS ET MATÉRIAUX D'EMBALLAGE VALORISÉS

Pega distribue ses produits sous forme électronique.

Énergie

3-3

Rapport d'impact 2024, « Risque climatique » p. 11
« Gestion de nos émissions de GES » p. 14

302-1 CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION

Rapport d'activité 2024, « Actions en faveur du développement durable » p. 15

Consommation d'énergie totale de 5 073,07 MWh, dont :
– 334,39 MWh provenant de sources d'énergie non renouvelable
– 4 738,68 MWh provenant de sources d'énergie renouvelable

302-2 CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE EN DEHORS DE L'ORGANISATION

Rapport d'impact 2024, « Gestion de nos émissions de GES » p. 14
Rapport d'impact 2024, « Accompagner nos clients vers leurs objectifs d'efficacité » p. 16

302-3 INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE

a. Ratio d'intensité énergétique : 0,000003165
b. Revenus totaux de l'organisation
c. Tous
d. Au sein de l'organisation

302-4 RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

Rapport d'impact 2024, « Risque climatique » p. 11
« Gestion de nos émissions de GES » p. 14 ,
« Actions en faveur du développement durable » p. 15

Eau et effluents

3-3	
<hr/>	
Rapport d'impact 2024, « Risque climatique » p. 11	

303-1 INTERACTIONS AVEC L'EAU EN TANT QUE RESSOURCE PARTAGÉE

Rapport d'activité 2024, « Actions en faveur du développement durable » p. 15

Pega consomme de l'eau au titre de ses activités de base au sein de bâtiments à locataires multiples. 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.

303-5 CONSOMMATION D'EAU

Rapport d'activité 2024, « Actions en faveur du développement durable » p. 15

Émissions

3-3	
<hr/>	
Rapport d'impact 2024, « Risque climatique » p. 11	

305-1 ÉMISSIONS DIRECTES DE GES (SCOPE 1)

Rapport d'impact 2024, « Amélioration des performances environnementales » pp. 13-16

Rapport d'impact 2024, « Résumé des émissions carbone de Pegasystems (exercice 2024) » p. 34

305-2 ÉMISSIONS INDIRECTES DE GES (SCOPE 2)

Rapport d'impact 2024, « Amélioration des performances environnementales » pp. 13-16

Rapport d'impact 2024, « Résumé des émissions carbone de Pegasystems (exercice 2024) » p. 34

305-3 AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES DE GES (SCOPE 3)

Rapport d'impact 2024, « Amélioration des performances environnementales » pp. 13-16

Rapport d'impact 2024, « Résumé des émissions carbone de Pegasystems (exercice 2024) » p. 34

305-4 INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GES

a. Ration d'intensité des émissions de GES de l'organisation : 0,000022158 b. Revenus totaux de l'organisation

c. Scopes 1, 2 et 3

d. Tous

305-5 RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Rapport d'impact 2024, « Amélioration des performances environnementales » pp. 13-16

Déchets

3-3	
<hr/>	
Rapport d'impact 2024, « Risque climatique » p. 11	

306-1 GÉNÉRATION DE DÉCHETS ET IMPACTS SIGNIFICATIFS LIÉS AUX DÉCHETS

Rapport d'activité 2024, « Actions en faveur du développement durable » p. 15

306-2 GESTION DES IMPACTS SIGNIFICATIFS LIÉS AUX DÉCHETS

Rapport d'activité 2024, « Actions en faveur du développement durable » p. 15

306-3 DÉCHETS GÉNÉRÉS

Déchets totaux générés 13,91 tonnes, dont :

- Tout-venant : 8,72 tonnes
- Métaux recyclés : 5,19 tonnes

Évaluation environnementale des fournisseurs

Emploi

3-3

Rapport d'impact 2024, « À l'écoute de tous » p. 19
[Carrières chez Pega](#)

401-2 AVANTAGES ACCORDÉS AUX SALARIÉS À TEMPS PLEIN ET NON AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES OU À TEMPS PARTIEL

Rapport d'impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20 et « Des avantages sociaux reconnus » p. 21

401-3 CONGÉ PARENTAL

Rapport d'impact 2024, « Des avantages sociaux reconnus » p. 21

Santé et sécurité au travail

3-3

Rapport d'impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20 et « Des avantages sociaux reconnus » p. 21
[Code de conduite](#)
[Politique environnementale de Pega](#)

403-1 GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pegasystems met tout en œuvre pour fournir et maintenir un environnement de travail sain et sûr et éviter tout accident ou maladie au travail. L'entreprise applique toutes les mesures raisonnables pour assurer la protection de ses employés, clients et visiteurs contre les dangers prévisibles liés à l'environnement de travail. Nous disposons d'une politique de santé et de sécurité globale interne. Tous les sites et employés de Pegasystems y sont soumis, ainsi que nos prestataires et sous-traitants. Nous disposons d'un système de gestion qui documente nos mesures et processus en lien avec la santé et la sécurité de l'environnement et des employés. Ce système est conçu pour se conformer à la norme ISO 45001.

403-6 PROMOTION DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS

Rapport d'impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20 et « Des avantages sociaux reconnus » p. 21

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “People and Culture” p. 9

Formation et éducation

3-3

Rapport d'impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20, « Accompagner les talents » p. 19 et « Conformité et gestion du risque » p. 10
[Carrières chez Pega](#)
[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Talent Cultivation” p. 9

404-1 NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR AN ET PAR EMPLOYÉ

Rapport d'impact 2024, « Accompagner les talents » p. 19

Le nombre moyen d'heures de formation par an et par employé est de 52. Ce chiffre inclut les formations internes, les formations assurées par nos partenaires et des prestataires externes, Pega Academy, ainsi que l'orientation et le formation des nouveaux employés. Il inclut également les formations et certifications obligatoires liées à la conformité et la sécurité. Il reprend uniquement les formations organisées et suivies officiellement et ne tient pas compte des formations informelles assurées au sein des équipes métier.

404-2 PROGRAMMES DE MISE À NIVEAU DES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS ET PROGRAMMES D'AIDE À LA TRANSITION

Rapport d'impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20, « Accompagner les talents » p. 19

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Talent Cultivation” p. 9

404-3 POURCENTAGE D'EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE DE REVUES DE PERFORMANCE ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

100 % du personnel actif et éligible a bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière au cours de la période de reporting.

Lutte contre les discriminations

3-3

[Signalement des infractions présumées](#)
[Déclaration sur l'égalité des chances en matière d'emploi](#)

Travail des enfants

3-3

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

Communautés locales

3-3

Rapport d'impact 2024, « L'impact social dans nos communautés » pp. 22-23

413-1 ACTIVITÉS IMPLIQUANT LA COMMUNAUTÉ LOCALE, ÉVALUATION DES IMPACTS ET PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENT

Rapport d'impact 2024, « L'impact social dans nos communautés » pp. 22-23
Pega a défini ses piliers stratégiques globaux en se concentrant sur les domaines où nous pouvons avoir le plus d'impact, en prenant en compte à la fois les besoins des communautés au sein desquelles nous travaillons et les retours de nos employés du monde entier. Pour nous assurer que les initiatives PegaCares restent pertinentes et réactives, nous avons mis en place des programmes comme Pega Scholars, les ambassadeurs PegaCares, des efforts de bénévolat régionaux et des partenariats avec des organisations à but non lucratif locales et internationales pour former une boucle de feedback qui nous aide à apprendre, écouter et agir sur les points essentiels dans chaque région où nous sommes présents.

Politique publique

3-3

[Code de conduite](#)

415-1 CONTRIBUTIONS POLITIQUES

[Code de conduite](#)

Confidentialité des données des clients

3-3

[Sécurité et confidentialité des données](#)

418-1 PLAINTES FONDÉES RELATIVES À L'ATTEINTE À LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES DES CLIENTS ET AUX PERTES DE DONNÉES DES CLIENTS

Les atteintes à la confidentialité des données ayant des conséquences majeures sur nos opérations ou les utilisateurs touchés sont, le cas échéant, détaillées dans le [formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#). Reportez-vous à la rubrique “Item 1A. Risk Factors” p. 10.

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

130A.3

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

[Atteignez vos cibles de durabilité avec Pega Cloud](#)

Confidentialité des données et liberté d'expression

220A.1

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

Rapport d'impact 2024, « Renforcement de la confidentialité des données et cybersécurité » p. 12

[Confidentialité et sécurité](#)

[Déclaration de confidentialité](#)

Sécurité des données

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 2024, « Renforcement de la confidentialité des données et cybersécurité » p. 12

[Code de conduite](#)

[10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 1A. Risk Factors” pp. 10-20 [10-K 2025](#)

[\(exercice 2024\)](#) “Item 1C. Cybersecurity” pp. 21-23

Nous avons choisi la norme ISO 27001/27002 comme fondement de la confiance de notre entreprise.

Pour gérer le risque cyber, nous nous sommes alignés sur le cadre de gestion du risque ISO 31000 et avons obtenu la certification ISO 22301, qui mesure le niveau de préparation des organisations à la poursuite des fonctions essentielles en cas de crise ou d'événement inattendu.

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

330A.2

Engagement des employés en pourcentage

Rapport d’impact 2024, « Renforcer l'engagement des employés » p. 20

Gestion des risques systémiques découlant des perturbations technologiques

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 [formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#). Reportez-vous à la rubrique “Item 1A. Risk Factors” pp. 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.

550A.2

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

[Formulaire 10-K 2025 \(exercice 2024\)](#) “Item 1A. Risk Factors” pp. 10-22

Autres données

Détails des émissions de carbone de Pega

Catégorie d'émissions	Émissions (MTCO2e)
	2024
Émissions de scope 1 (utilisation d'énergie fossile sur site)	61,3
Scope 2 basé sur le marché	-
Scope 2 basé sur la localisation	2 608
Scope 3	33 113
1. Achats de produits et services	13 468,5
2. Biens d'équipement	548,9
3. Carburant et autres produits énergétiques	844,9
4. Transport en amont	40,5
5. Déchets	6,3
6. Voyages d'affaires	14 556
7. Déplacements domicile-travail Télétravail	1 568,3
8. Actifs loués en amont	1 957,1
9. Transport et distribution en aval	122,6
10. Transformation des produits vendus	Pega distribue ses produits sous forme électronique
11. Utilisation des produits vendus	Pega distribue ses produits sous forme électronique
12. Traitement de fin de vie des produits vendus	Non calculé car non requis par les entreprises de logiciels
13. Actifs loués en aval	Pega distribue ses produits sous forme électronique
14. Franchises	Pega ne détient pas d'actif loué
15. Investissements	Pega ne détient pas de franchises
Empreinte totale (Scope 2 basé sur le marché)	Pega ne détient pas d'investissements majeurs
Empreinte totale (Scope 2 basé sur la localisation)	33 174,3
	35 782,3

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

Pour nous conformer aux exigences de la SBTi, nous donnons depuis l'exercice 2024 les chiffres liés aux voyages d'affaires du puits à la roue et non plus seulement du réservoir à la roue.

Rapport d'impact 2024

Mise en garde concernant les informations contenues dans le présent rapport Les informations que nous publions dans ce rapport s'écartent sensiblement des obligations de reporting réglementaire prévues par les lois et règlements américains sur les valeurs mobilières promulguées par la U.S. Securities and Exchange Commission (« SEC »), ou par les directives de l'Union européenne relatives au reporting de durabilité. La mention ou l'inclusion d'informations dans le présent rapport ne préjuge pas de leur importance pour nos résultats financiers, nos activités ou nos parties prenantes. Les termes tels que « significatif », « important » ou « matérialité » utilisés dans ce rapport ne désignent pas le niveau d'importance requis pour la conformité au droit des marchés financiers, aux directives européennes de reporting de durabilité ou à des législations similaires dans d'autres juridictions.

Les déclarations du présent rapport relatives aux politiques, valeurs, normes, approches, procédures, processus, systèmes, programmes, initiatives, évaluations, technologies et pratiques (« Politiques et procédures ») ne constituent pas des garanties quant à leur efficacité, leur maintien dans le temps ou leur application universelle. Ces Politiques et procédures, ainsi que tout objectif, cible ou finalité évoqués dans ce rapport, sont soumis à des risques, incertitudes et autres facteurs, dont certains peuvent échapper à notre contrôle et sont difficiles à prévoir. Des circonstances exceptionnelles peuvent nécessiter la mise en œuvre d'autres mesures ou d'exceptions. Aucune assurance n'est donnée quant à la réalisation de tout plan, initiative, objectif, cible, finalité ou engagement, ni quant au maintien des Politiques et procédures.

Le présent rapport contient des informations relatives au programme ESG de Pega, lequel est soumis aux obligations fiduciaires de Pega ainsi qu'aux exigences légales, réglementaires et contractuelles applicables, et est susceptible d'évoluer dans le temps. Pega peut déterminer que la mise en œuvre ou l'achèvement de ses initiatives, objectifs ou cibles ESG n'est pas réalisable en raison de considérations financières, temporelles ou autres. Il n'existe aucune garantie que Pega atteindra des objectifs liés à l'ESG ou demeurera membre de frameworks ESG. Les objectifs et cibles sont fixés sur une base volontaire, simplement visés et susceptibles d'être modifiés. Le terme « impact », tel qu'il est utilisé dans ce rapport, ne doit pas être interprété comme équivalant à l'investissement durable ou d'impact, ni à d'autres terminologies comparables. Les récompenses et distinctions décrites dans ce rapport reflètent des opinions de tiers et n'ont pas de lien avec les capacités de Pega ou l'expérience de ses clients. Les statistiques, métriques et chiffres figurant dans ce rapport peuvent être des estimations fondées sur des hypothèses. Ils n'ont pas fait l'objet d'un audit, d'une certification ou d'une vérification indépendante. Pega ne vérifie pas de manière indépendante l'ensemble des informations ESG provenant de sources tierces et peut choisir de ne pas utiliser certaines informations. Pega ne fait aucune déclaration ni ne donne aucune garantie quant à l'exactitude, l'équité, le caractère raisonnable, l'adéquation à l'usage ou l'exhaustivité des informations contenues dans le présent rapport et décline expressément toute responsabilité à cet égard.

Note concernant les déclarations prospectives

Certaines déclarations contenues dans le présent rapport peuvent être considérées comme des déclarations prospectives, au sens des dispositions de « safe harbor » prévues par le Private Securities Litigation Reform Act de 1995, y compris, mais sans s'y limiter, les déclarations concernant nos objectifs et feuilles de route en matière d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et de consommation d'énergie et d'eau, ainsi que d'autres objectifs environnementaux et le calendrier de leur réalisation. L'ensemble des déclarations prospectives figurant dans ce rapport comportent des incertitudes et des risques, ne sont valables qu'à la date de publication initiale du rapport et sont fondées sur les attentes et hypothèses du moment. Les résultats et performances réels de Pega peuvent différer sensiblement de ses attentes en raison de divers facteurs importants, notamment des faiblesses dans les hypothèses et jugements sous-jacents à nos projections et estimations, notre performance financière future et nos plans d'activité, l'adéquation de notre liquidité et de nos ressources en capital, notre capacité à mettre en œuvre nos stratégies et objectifs, notre dépendance à l'égard de membres du personnel clés, notre capacité à protéger nos systèmes d'information et nos informations confidentielles contre les failles de sécurité et les vols, notre capacité à anticiper ou atténuer les risques liés au changement climatique, notre capacité à atténuer les risques liés à l'intelligence artificielle, les responsabilités juridiques et financières potentielles, ainsi que les atteintes à notre réputation résultant de cyberattaques, notre capacité à protéger nos droits de propriété intellectuelle, les coûts liés à la défense de ces droits, les revendications de droits de propriété intellectuelle et autres réclamations connexes formulées par des tiers à notre rencontre, y compris les coûts, dommages et autres réparations susceptibles d'être prononcés contre nous, la gestion de notre croissance, ainsi que d'autres facteurs décrits dans les documents déposés par Pega auprès de la Securities and Exchange Commission, notamment le rapport annuel le plus récent sur le formulaire 10-K et les autres documents déposés auprès de la U.S. Securities and Exchange Commission. Les investisseurs sont invités à ne pas accorder une confiance excessive à ces déclarations prospectives et rien ne garantit que les éléments 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.



225 Wyman Street | Waltham, MA 02451,
États-Unis