



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

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

PREAMBULE

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

Le décret n°2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 75 points de définir et publier des mesures adéquates et pertinentes de correction ainsi que des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Il est rappelé que bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces mesures de correction et objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE. La présente décision leur a été communiquée pour information-consultation le 24 juin 2024 et présentée lors d'une réunion du 3 juillet 2024. Les questions du CSE portant sur ce document ont fait l'objet de réponses le 31 juillet 2024. Le CSE a ainsi été valablement consulté au 31 août 2024.

En 2024 au titre de l'index 2023, Pegasystems France a obtenu une note globale de **59/100**, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes: **25** points sur 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles: **25** points sur 35
- Retour de congés maternité: **non calculable**.
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations: **0** point sur 10

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

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Ecart de taux d'augmentations individuelles

Pegasystems France

112, avenue Kleber 75116 Paris, France

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

Tél : +33 1 70 95 09 51

- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer les mesures de correction et des objectifs de progression de nature à porter le prochain résultat à un score au moins égal à 75 points. La société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant en œuvre les mesures de correction qui y sont associées.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Mesure de correction et objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

2.1 Calcul de l'indicateur

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

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d'âge (exemples de groupe : employé de moins de 30 ans). Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

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

2.2 Objectif de progression

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

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

2.3 Mesure de correction

A cet effet, la société s'engage à :

- Examiner régulièrement les rémunérations par genre avant et après la revue salariale annuelle. Cette analyse sera examinée avec les dirigeants de la société afin de s'assurer que l'équité en matière de rémunération dans l'ensemble de l'organisation est maintenue. Si Pegasystems identifie des différences potentielles de rémunération pour une expérience et des responsabilités équivalentes, un réajustement des salaires sera effectué au plus tard le **1^{er} avril** (lors du cycle d'augmentations du printemps) de chaque année.
- Être toujours très attentifs à la rémunération à l'embauche tant en termes de données marché qu'en terme d'équité interne.

Article 3 : Mesure de correction et objectif de progression pour l'indicateur 2 portant sur l'écart de taux d'augmentations individuelles

3.1 Calcul de l'indicateur

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

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

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

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

3.2 Objectif de progression

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

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

3.3 Mesure de correction

A cet effet, la société s'engage à :

- Lors de la revue salariale annuelle, vérifier auprès de chaque manager que l'attribution ou la non-attribution d'une augmentation soit dûment justifiée.
- Revoir le processus d'augmentations en le fondant sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination et tenant compte des éventuels déséquilibres constatés dans les métiers ou les emplois concernés, via une information annuelle des managers.

Article 4 : Mesure de correction et objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

4.1 Calcul de l'indicateur

En 2023, la société a obtenu un score de **0** point sur 10 à cet indicateur. Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

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

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

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

4.2 Objectif de progression

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

4.3 Mesures de correction

A cet effet, la société s'engage à :

- Porter une attention particulière sur l'évolution interne des femmes sur des postes d'encadrement ou de direction.
- Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne afin de favoriser les mobilités internes au sein de la société.
- Être attractif via
 - **Avantages sociaux**
 - Congé parental global : il prévoit un retour au travail suite à un congé maternité en 4/5^{ème} rémunéré à temps plein pendant 1 mois afin que le retour se passe dans les meilleures conditions possibles.
 - Women@Pega EMEA – Employee Resource Group/Groupe de salariés en Europe dédié aux droits des femmes chez Pega. Ce groupe contribue à l'inclusivité de Pegasystems et offre un espace sûr permettant aux femmes de partager leurs expériences, d'apprendre les unes des autres et de s'engager dans l'avancement de leur carrière. Women@Pega a continué à se développer et à ajouter de nouveaux chapitres et régions, a organisé des événements pour Pega et des femmes dirigeantes externes ; sensibilisé aux sujets liés à la violence domestique, à la perte d'enfants, au suicide et au deuil ; organisé des ateliers sur des sujets tels que l'autonomisation, l'équité, le syndrome de l'imposteur et l'empathie ; et créé des événements pour soutenir les parents qui travaillent. Ce groupe existe au niveau mondial également et est un excellent moyen de contribuer à la culture inclusive et diversifiée de Pega et de créer un espace sûr permettant aux employés de partager leurs expériences.
 - **Développement/Formation**
 - Nous proposons six programmes destinés aux managers quel que soit leur fonction ou leurs zones géographiques, y compris des ateliers sur le leadership inclusif et le leadership avec empathie. Ces programmes sont: Aspiring Manager, Leader of Leaders, Pega Leader, People Manager Enablement, People Manager Essentials, People Manager Foundations.
 - Nous avons également développé une suite complète de modules d'apprentissage sur l'Inclusion et la Diversité pour fournir aux salariés les connaissances dont ils ont besoin

pour mieux comprendre, soutenir et célébrer leurs collègues, en particulier les femmes.

- Nous organisons des ateliers accessibles à tous les employés du monde entier. L'atelier est conçu pour encourager les participants à être plus conscients de leurs préjugés/biais. Les participants explorent ce que signifie être inclusif, les moyens de reconnaître les préjugés et comment passer d'un état d'ignorance à un état de plaidoyer/défenseur.
- **Recrutement**
 - Pegasystems a une personne dédiée au développement des contacts avec des organisations promouvant les droits des femmes. Le but est d'obtenir des références lorsque cela est raisonnablement possible et, le cas échéant, cherchera à développer des programmes spécifiques et des partenariats avec des organisations particulières dans le but d'augmenter la disponibilité de candidates qualifiées.
 - Nous nous engageons à disposer d'un bassin diversifié de candidats pour le recrutement et les promotions. Pega a embauché un Responsable Marque Employeur orientée diversité pour le recrutement en 2023 pour diriger les efforts visant à accroître notre capacité à attirer et à embaucher les meilleurs candidats issus de la diversité. Il s'agit de poursuivre nos efforts d'embauche à partir de bassins de talents très diversifiés grâce à des initiatives telles que des descriptions de poste neutres, des offres d'emploi sur divers sites de recrutement, un processus d'entretien structuré et un panel d'entretien diversifié.
- **Impact Social :**
 - Grâce à notre initiative mondiale d'impact social, *PegaCares*, nous soutenons des organisations à but non lucratif aux niveaux local et international qui correspondent à nos principaux thèmes d'intérêt : les femmes dans la technologie, l'éducation et le développement des jeunes, et la durabilité environnementale.
 - Notre programme *Advanced Allyship* est conçu pour fournir aux participants une compréhension complète de ce qu'est être un allié de communautés. Cela les encourage à approfondir leurs préjugés implicites/biais, à cultiver l'empathie et à reconnaître les défis auxquels sont confrontés certains groupes dont les femmes.

Article 5 : Information des salariés

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

Les mesures de correction resteront consultables jusqu'à ce que la société obtienne un niveau de résultat au moins égal à **75**.

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

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

Les objectifs de progression et les mesures de correction ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que

celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Le contenu de la présente décision est mis à la disposition du CSE via la BDESE.

Article 7 : Durée

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

Les mesures de correction ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 75 points.

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

Les mesures de correction et objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de la société à l'index.

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

Fait à Paris le 12 septembre 2024

Signed by:

ECC92AF8FBD441B...

Pour la direction de l'entreprise

Ian Renwick

Global Director of Employee Relations