

UKG 2022 ESG Impactrapport

Lees verder



Een boodschap van onze CEO

Bij UKG draait alles om mensen, volgens het motto Our purpose is people™. Als grootste private Amerikaanse leverancier van enterprisesoftware zijn we ons bewust dat wij een verschil kunnen maken voor de wereld om ons heen. Met meer dan 75.000 klanten uit alle sectoren en regio's zijn we ervan overtuigd dat het nemen van maatschappelijk bewuste beslissingen niet alleen juist is, maar ook essentieel om succesvol te kunnen blijven.

Met gepaste trots presenteren wij het UKG 2022 ESG Impactrapport, waarin we een overzicht geven van onze recente prestaties, vorderingen en doelen op het gebied van belangrijke en impactvolle ecologische, sociale en governance-programma's (ESG). Het afgelopen jaar hebben we een hele reeks doelen opgesteld, zowel voor korte als lange termijn, met nadruk op deze aspecten: een positieve impact op het milieu; verbreding van onze programma's voor sociale gelijkwaardigheid, gelijke kansen en sociale impact; en het waarborgen dat onze medewerkers, partners en klanten consistent hoge ethische normen en handelwijzen volgen.

Voor iedereen

We vinden dat iedere werknemer een goede werkgever verdient. We ontwikkelen oplossingen die onze klanten helpen om een geweldige werkplek voor iedereen te creëren. Om dit te kunnen doen, moet ons eigen personeelsbestand een goede afspiegeling zijn van ons klantenbestand en de internationale samenleving. We willen de missie van UKG waarmaken door ons te committeren aan diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie, verbondenheid en sociale impact. Naast de governance-regels die we hebben opgesteld op basis van de pijlers van ons ESG-programma, houden we specifieke metrics bij om te zorgen dat op transparante wijze kan worden beoordeeld in hoeverre UKG zijn ambities waarmaakt.

We blijven met veel aandacht organisaties ondersteunen bij het creëren van geweldige werkplekken voor iedereen, voortbouwend op onze overname van Great Place To Work in 2021. Het afgelopen jaar hebben we

belangrijke investeringen gedaan om gebruikmakend van de inzichten van Great Place To Work innovaties te bouwen die onze klanten helpen bij het ontwikkelen van 'leiders voor iedereen' binnen hun organisaties. In het kader hiervan stellen we de Trust Index-enquête beschikbaar voor alle nieuwe klanten van UKG Pro HCM, geven we onze klanten via de UKG Customer Community toegang tot de best practices van Great Place To Work en zorgen we dat de Trust Index-data van klanten naadloos toegankelijk zijn vanuit hun UKG-oplossingen. Bovendien worden in de loop van 2023 nog verschillende andere oplossingen gelanceerd.

Impact op de wereld om ons heen

Buiten onze eigen technologie kan UKG het technologische ecosysteem ook beïnvloeden via onze honderden partners wereldwijd. In 2022 hebben we het UKG Diversity Accelerator Program geïntroduceerd, waarmee we steun en tools bieden aan jonge technologiebedrijven van eigenaren met een diverse achtergrond en een focus op diversiteit, om hen te helpen de markt sneller te bereiken.

We weten dat ongelijkheid veel verder reikt dan alleen de werkplek. Daarom zet UKG zich in voor onze gemeenschappen door middel van liefdadigheidsacties en vrijwilligerswerk. In 2022 heeft UKG rechtstreekse schenkingen ter waarde van meer dan 4 miljoen dollar gedaan aan ruim 170 wereldwijde non-profitorganisaties op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg, maatschappelijk werk en noodhulpverlening. Zo helpen we deze organisaties bij het waardevolle werk dat zij dag in dag uit verrichten voor de mensen in onze gemeenschappen.

We zijn ons bewust van onze verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een duurzame toekomst. Wereldwijde klimaatverandering vormt een uitdaging voor ons allemaal. UKG wil een goede rentmeester van onze planeet zijn en we doen ons best om de wereld waarin we allemaal leven en werken te beschermen. In 2022 is UKG door [EcoVadis](#) onderscheiden met een zilveren medaille als erkenning voor onze prestaties op het gebied van duurzaamheid, waarmee we een plekje in het 83e percentiel hebben veroverd.

Om ons te helpen bij onze doelstellingen [hebben we in april 2022 Pat Wadors verwelkomd als onze nieuwe Chief People Officer.](#)

Pat Wadors, die meerdere malen is opgenomen in de Top 50 Most Powerful Women in Technology van de National Diversity Council, zal haar stem inbrengen in onze interne ESG Steering Committee. Samen met onze Chief Belonging, Diversity & Equity Officer Brian K. Reaves zet ze zich in om mensen vervulling te laten vinden in hun werk. Ze is een warm pleitbezorger van verbondenheid als het geheim achter zakelijk succes.



Met dit rapport maken we bekend dat we ons aansluiten bij het [Science-Based Targets Initiative](#) en dat we korte- en langetermijndoelstellingen voor de vermindering van onze broeikasgasemissies gaan ontwikkelen. Door de CO2-efficiëntie van onze activiteiten te verhogen en een verkenning uit te voeren naar on-site of off-site productie van hernieuwbare energie, willen we innovatieve manieren vinden om onze duurzaamheidsdoelen te halen en te overtreffen.

Ons bedrijf heeft historisch altijd al een hart voor mensen gehad, dus het is alleen maar logisch dat UKG op dezelfde weg voortgaat. Naar aanleiding van onze vorderingen op ESG-gebied zijn we in 2022 door Newsweek opgenomen in de allereerste editie van hun lijst met [America's Greatest Workplaces for Diversity](#) – met de maximale beoordeling van vijf sterren. Verder heeft UKG een score van 100% behaald op de [Disability Equality Index](#) van Disability:IN en de Corporate Equality Index van de Human Rights Campaign Foundation.

Integer handelen staat centraal in onze waarden. Onze beleidsregels, normen en trainingen worden voortdurend aangescherpt om duidelijk te maken dat we ons aan de wet houden en ethisch handelen. In dit rapport illustreren we, net als in ons [ESG-beleid](#), [Wereldwijd milieubeleid](#), [Privacybeleid](#) en [Mensenrechtenbeleid](#), onze [Gedragscode](#) en [Gedragscode voor externe partners](#) en andere documenten, dat we voor onze klanten zorgen als 'partners voor altijd' en dat we deze zorgzaamheid mogelijk maken binnen het operationele kader van onze ESG-praktijken en -programma's. Met dit rapport onderstrepen we ook onze steun voor de 10 principes van het Global Compact van de Verenigde Naties op de terreinen van mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding, op de punten waarvoor wij in de beste positie verkeren om een bijdrage te leveren.

Hoewel we trots zijn op onze vooruitgang tot nu toe, zoals in dit rapport wordt geschetst, weten we dat we nog een lange weg voor ons hebben. Als CEO ben ik vastbesloten om te zorgen dat UKG zijn leiderschapspositie gebruikt om een betere, positieve en maatschappelijk verantwoorde toekomst vorm te geven door middel van robuuste programma's voor ESG en sociale impact.

*We zijn iedereen
dankbaar die op ons
deze reis vergezelt.*



Chris Todd

Chris Todd
CEO van UKG

Over dit rapport

Het UKG Global Impact Report 2022 beschrijft onze strategieën, activiteiten, vorderingen, metrics en prestaties op het gebied van ecologische, sociale en governance-aspecten (ESG) over de periode van 1 januari tot en met 31 december 2022, tenzij anders vermeld. UKG streeft naar regelmatige en transparante communicatie over onze ESG-voortgang en zal minimaal één keer per jaar updates verstrekken over ons ESG-traject.

Dit rapport voldoet aan de [Software & IT Services](#)-standaard van de Sustainability Accounting Standards Board (SASB) en de aanbevelingen van de [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures](#) (TCFD) en verwijst naar het [Global Reporting Initiative](#) (GRI).

Ga naar ukg.com/esg voor meer informatie over onze programma's, ambities en vorderingen op het gebied van ESG. Opmerkingen en vragen zijn welkom op esg@ukg.com.



Ecologisch



Sociaal



Governance

ESG-hoogtepunten in 2022

90%+ van de klanten van UKG is cloudgebaseerd, waardoor de behoefte aan fysieke grondstoffen afneemt en de energie efficiënter wordt gebruikt.

96% van onze senior executives heeft sinds de start van het Unified Foundational Learning-programma actief deelgenomen aan gesprekken over diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie & verbondenheid (DEI&B) en sociale impact.

96%+ medewerkersparticipatie aan trainingen voor gegevensprivacy en informatiebeveiliging.

1,7 miljoen kWh verwachte jaarlijkse elektriciteitsbesparing dankzij geoptimaliseerde kantoorvoetafdruk.

\$6 miljoen besteed aan liefdadigheids- en andere programma's ten behoeve van onze gemeenschappen wereldwijd, waaronder:

83% score voor medewerkers-betrokkenheid bij onze jaarlijkse enquête.

14.125 kg gerecycled e-afval, wat neerkomt op een vermindering van 406 kg giftige metalen op stortplaatsen.

- **\$4 miljoen** voor directe ondersteuning van het vitale werk dat elke dag voor mensen in onze wereldwijde gemeenschappen wordt verzet door meer dan 170 non-profitorganisaties op het gebied van gezondheidszorg, maatschappelijk werk en onderwijs.

~5.000 klanten, partners en opinieleiders (persoonlijk of virtueel) aanwezig bij onze jaarlijkse klantenconferentie UKG Aspire – een recordopkomst.

158% meer leden van de Employee Resource Group (ERG) sinds de start van het UKG Belonging & Engagement Center.

- **\$2 miljoen** voor extra financiële steun aan non-profitorganisaties vanuit programma's binnen UKG, zoals ons Close the Gap-programma voor gelijke beloning en andere DEI&B-partnerschappen.

99% voltooiingspercentage van de Gedragscodetraining.



Over UKG

Wie we zijn

Bij UKG draait alles om mensen: **Our purpose is people™**. Wij geloven dat mensen, wanneer ze trots zijn op wat ze doen en waar ze werken, worden geïnspireerd om hun unieke talenten aan te boren in het belang van henzelf, hun bedrijf en de hele gemeenschap.

Op basis van onze diepgaande inzichten in zowel de mens als het werk ontwikkelen we oplossingen en services die wereldwijd voor iedereen betere uitkomsten mogelijk maken. Uitkomsten zoals betere bedrijfsresultaten, een sterker verbonden personeelsbestand en meer tevredenheid. Uitkomsten die alleen haalbaar zijn met onze Life-work Technology™ aanpak en oplossingen die niet alleen de werknemer, maar de hele persoon zien, inclusief ervaringen die verder gaan dan alleen werk. En uitkomsten waardoor organisaties zich kunnen laten certificaten als een geweldige werkplek voor iedereen.

We weten dat de mensen achter de technologie van organisaties net zo belangrijk zijn als de technologie zelf. Naast een grote liefde voor human resources, payroll en workforce management wordt UKG gekenmerkt door een mensgerichte bedrijfscultuur, die wereldwijd geprezen wordt om zijn inclusiviteit en zorgzaamheid. Elke dag werken we aan het bevorderen van geweldige werkplekken voor iedereen, door te investeren in onze eigen mensen en oplossingen te leveren waarmee onze klanten het leven van hun medewerkers kunnen verbeteren. Want alles wat we doen staat in dienst van de mens.

Onze visie

Elke dag, bij alles wat we doen, wil UKG iedere medewerker inspireren, elke organisatie ondersteunen en elke werkplek beter maken.

Onze waarden: United, Kind, Growing

Onze UKG-waarden en onze gedragingen vormen een basis voor wie we zijn. Onze waarden maken professioneel en persoonlijk succes mogelijk voor UKG-medewerkers (U Krewers) over de hele wereld. En ze zorgen ervoor dat we de UKG-belofte 'Our purpose is people' kunnen waarmaken om levenslange partnerschappen met onze klanten aan te gaan en technologische ervaringen voor mensen te leveren die verder gaan dan alleen werk.



We zijn samen beter.

We zijn inclusief. We proberen een goed begrip te hebben van de vele identiteiten, ervaringen en culturen die samen UKG vormen. We verwelkomen en waarderen uiteenlopende perspectieven, stijlen en talenten, zodat we samen beter zijn. We respecteren en stimuleren authenticiteit.

We zijn collaboratief. We gaan uit van positieve intenties en we luisteren om te begrijpen. We wisselen eerlijke en bruikbare feedback uit om lastige kwesties aan te pakken en ideeën en oplossingen te verbeteren. We zetten individuele voorkeuren opzij om het algemene belang te dienen.



We doen het juiste.

We hebben vertrouwen. We werken actief aan het geven, opbouwen en herstellen van vertrouwen. We zijn consistent in woord en daad. We creëren transparantie door directe, tijdige en relevante informatie te delen.

We zijn zorgzaam. We benaderen anderen met vriendelijkheid en we hebben oprechte belangstelling voor hun welzijn. We herkennen een behoefte aan hulp of aanmoediging en we bieden ondersteuning. We erkennen en waarderen elkaars bijdrage.



We kunnen impact hebben.

We zijn agile. We vinden en proberen nieuwe ideeën voor voortdurende verbetering en innovatie. We stellen ons in op veranderende omstandigheden en nieuwe prioriteiten en kansen. We leren en gebruiken nieuwe vaardigheden, methoden en gedragswijzen om onze capaciteiten te verbeteren en te verbreden.

We zijn verantwoordelijk. We zijn gemotiveerd om resultaten te behalen voor onze klanten, zowel intern als extern. We nemen persoonlijke verantwoordelijkheid voor beslissingen, acties, uitkomsten en geleerde lessen. We zijn oplossingsgericht en we zetten door als er obstakels en tegenslagen zijn.

Onze beloften

We bevorderen Life-work Technology:

In tegenstelling tot traditionele oplossingen voor human capital management (HCM) houden wij rekening met de behoeften van mensen die verder gaan dan alleen werk, en we maken zorgvuldige aanpassingen om in deze behoeften te voorzien.

We zijn een partner voor altijd:

We bouwen aan betekenisvolle relaties met onze klanten om niet alleen uitzonderlijke waarde te bieden, maar ook (nog belangrijker!) vertrouwen.

We bevorderen geweldige werkplekken voor iedereen:

Als pioniers in bedrijfscultuur helpen we klanten om te realiseren wat er allemaal mogelijk is wanneer ze investeren in hun mensen.

UKG in een notendop

Hoofdkantoren in
Lowell (Massachusetts)
en Weston (Florida)

75.000+
klanten in
150 landen

15.000+
medewerkers
wereldwijd

\$3,656
miljard omzet
(2022)

Ga voor meer informatie over onze visie, waarden en beloften naar ukg.com/about-us.

Innovatie voor iedereen

UKG is een vertrouwde partner voor altijd, met een ongeëvenaarde suite van oplossingen voor HR, payroll en workforce management voor iedereen – ondersteund door onze mensen. De kernsystemen en speciale oplossingen van UKG leveren, in combinatie met Great Place To Work®, een werkplekervaring waarin de moderne verbinding tussen leven en werk volledig tot uiting komt.

Onze kernoplossingen



UKG Pro® is een cultuurgedreven, complete HCM-suite voor middelgrote en grote organisaties. Deze suite koppelt krachtige HR-technologie aan robuuste payrollfuncties en geavanceerde functionaliteit voor workforce management om organisaties te helpen bij hun inspanningen op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en verbondenheid (DEI&B).



UKG Ready® is een alles-in-één HR-suite voor kleinere organisaties. Deze flexibele, naadloze oplossing combineert HR, talentbeheer, salarisadministratie en tijdregistratie tot een moderne, gepersonaliseerde ervaring die de efficiëntie verhoogt en de compliance vereenvoudigt, zodat kleinere bedrijven zich optimaal kunnen concentreren op hun mensen en hun klanten.



UKG Dimensions™ is een intelligente suite voor global workforce management. Deze oplossing biedt specifiek ontwikkelde functionaliteit op maat voor elke sector, in combinatie met AI-gestuurde functies voor inroostering, afwezigheidsbeheer en diensttruil via een modern platform dat medewerkers autonomie en een verbeterde IT-ervaring biedt.



HR Service Delivery is een oplossing voor casemanagement en het beheer van personeelsdossiers, die een betere manier biedt om medewerkersverzoeken en hun levensgebeurtenissen te beheren met behulp van HR-digitalisering, procesautomatisering en inzichten op serviceniveau.

Onze gespecialiseerde oplossingen

UKG TeleStaff

UKG TeleStaff is een gespecialiseerde oplossing met geoptimaliseerd bezettingsbeheer voor politie, brandweer en andere diensten, waarmee de complexe regels, beleidsrichtlijnen en procedures voor de personeelsplanning van hulpdiensten geautomatiseerd kunnen worden.

UKG Wallet

UKG Wallet is een oplossing voor financieel welzijn en salaristoegang. Vooral in gebieden met weinig of geen bankfaciliteiten is dit een waardevolle oplossing die medewerkers toegang geeft tot het salaris dat ze hebben opgebouwd, waar en wanneer ze dit nodig hebben, zodat ze zelf de controle over hun financiën in handen kunnen nemen.

UKG Talk

UKG Talk is een krachtige tool voor personeelscommunicatie om organisaties te helpen bij het creëren van een cultuur van verbondenheid die mensen verbindt en een stem geeft, waar en wanneer ze ook werken. De oplossing helpt ook bij het bevorderen van inclusie door medewerkersgroepen te ondersteunen.

Het bevorderen van een cultuur van vertrouwen en verbondenheid is een kernwaarde van UKG en beïnvloedt alles wat we doen, niet alleen voor onszelf maar ook voor onze klanten.

Naast de technologische kant van onze oplossingen helpen we onze klanten om een werkplek te creëren die ze kunnen promoten om wat ze voor hun mensen doen.

Nu Great Place To Work geïntegreerd is in de UKG-familie, helpen we steeds meer organisaties om een geweldige werkplek voor iedereen te worden waar alle medewerkers zich gewaardeerd, gerespecteerd en verbonden voelen, wie ze ook zijn, wat ze ook doen en waar ze ook werken.

We willen dat UKG een plek is waar unieke identiteiten en perspectieven niet alleen welkom en goed vertegenwoordigd zijn, maar ook actief worden gezocht en gevierd. Wij weten uit de eerste hand wat het betekent om een geweldige werkplek te zijn. Daardoor zijn we beter in staat om onze eigen programma's, beleidsregels en werkwijzen voor personeelsbeheer te verbeteren terwijl we een cultuur van vertrouwen en verbondenheid ontwikkelen. En hoewel UKG zelf sinds [de overname in september 2021](#) niet langer in aanmerking komt voor vermelding op de Best Workplaces™-lijsten van Great Place To Work, verwachten we nog steeds van onszelf dat we de Great Place To Work-certificering behalen.



We vinden dat de toekomst van HCM-software verder gaat dan alleen het aanbieden van hoogwaardige oplossingen voor HR, payroll en workforce management die de werkplekefficiëntie verhogen en de compliance vergemakkelijken. De tijd is gekomen dat bedrijven méér van hun HCM-leveranciers mogen verwachten – en wij willen daarbij het voortouw nemen. Als leverancier van HR-technologie onder het motto 'Our purpose is people' werken we hard aan innovatieve methoden om onze klanten te helpen een betere, gepersonaliseerde en consistente medewerkerservaring te creëren voor iedereen in hun organisatie, ongeacht wie ze zijn of wat ze doen. De overname van Great Place To Work is een van de manieren waarop we een nog grotere, positieve impact willen uitoefenen op onze klanten en werkplekken over de hele wereld, met tools van wereldklasse voor het beoordelen, benchmarken en verbeteren van de bedrijfscultuur.

Chris Todd, CEO van UKG



Een vooruitblik:

De UKG-belofte 'Our purpose is people' komt tot uiting in al onze oplossingen. We hebben een sterk fundament voor de visie van ons bedrijf vastgelegd en we brengen onze mensgerichte purpose nu naar de markt.

De UKG Great Place To Work® Hub, die beschikbaar komt in de tweede helft van 2023, is de eerste oplossing die de verbanden tussen tientallen jaren aan onderzoeks- en enquêteresultaten van Great Place To Work en de HCM-data van UKG Pro ontsluit om HR-directeuren te helpen hun personeels- en bedrijfsdoelstellingen te realiseren en de processen voor werving, ontwikkeling, promotie, salarisadministratie en inroosting te verbeteren voor iedereen.

Bovendien gaan we deelnemen aan een onderzoeksprogramma onder leiding van onze collega's van Great Place To Work. Dit driejarige programma, onder de naam The Great Transformation, is bedoeld om de vooruitgang op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en verbondenheid (DEI&B) te versnellen voor iedereen. UKG is een van de 11 ondernemingen die gezamenlijk aan deze reis beginnen, samen met marktleiders (en klanten/partners van UKG) zoals Accenture, DHL, Dow, Encore en Hilton. Door deel te nemen aan The Great Transformation stipelen we niet alleen een route uit om DEI&B bij UKG verder te verbeteren, maar ook om meer diverse werkplekken voor iedereen te stimuleren – in lijn met onze missie en onze purpose om geweldige werkplekken voor iedereen te bevorderen.

Samen met Great Place To Work zullen we alles uit de kast halen om alle mensen ondersteuning en empowerment te bieden. We kijken ernaar uit om onze inzet voor het bevorderen van een diverse, gelijkwaardige en inclusieve werkplek te delen met andere, gelijkgestemde organisaties.

Ga voor meer informatie over onze visie, waarden en beloften naar ukg.com/about-us.

Bedrijfscultuur bij UKG



Wij zijn een Certified Great Place to Work
87% van de eigen medewerkers vindt UKG een geweldige plek om te werken.
 Slechts **57%** van de medewerkers van een gemiddeld Amerikaans bedrijf vindt hetzelfde van zijn of haar werkgever.

Bron: Great Place To Work® 2022 Global Employee Engagement Study

Onze ESG-prioriteiten

Bepaling van materiële aspecten

UKG voert in samenwerking met een onafhankelijke en onpartijdige externe provider elke twee jaar een 'materialiteitsbeoordeling' uit, zodat we ons kunnen blijven focussen op de meest impactvolle aspecten van onze bedrijfsactiviteiten, medewerkers en gemeenschappen en het milieu. Deze beoordeling is in 2021 voor het eerst uitgevoerd.



Ecologisch



Sociaal



Governance

De uitkomsten van de beoordeling hebben ons geholpen bij het formuleren van onze strategische ESG-focusgebieden. Deze zijn als volgt:

Klimaatverandering

- Vermindering van de interne en externe klimaatimpact van ons bedrijf, met de hieruit voortvloeiende strategieën voor het meten, beheren en minimaliseren van het energieverbruik en de broeikasgasemissie.

E-afval

- Activiteiten om ons elektronisch afval op een verantwoorde manier af te voeren en de recycling van elektronica en de duurzame omleiding van afvalstromen te versterken.

Afval

- Het minimaliseren van de productie en het gebruik van vast afval en het versterken van de inspanningen voor recycling en duurzame omleiding van afvalstromen.

Diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie, verbondenheid en sociale impact

- Onze wereldwijde strategische initiatieven voor het waarborgen van gelijkwaardige vertegenwoordiging, kansen, beloning en welzijn voor alle medewerkers. En het versterken van sociale gelijkwaardigheid, kansen en impact door middel van wereldwijde liefdadigheidsprogramma's en vrijwilligerswerk voor onze werknemers, klanten en gemeenschappen.

Talent en cultuur

- Onze programma's op het gebied van medewerkerstevredenheid, werving, talentbehoud en bedrijfscultuur.

Klanttevredenheid en klantsucces

- Onze programma's voor duurzaam klantsucces en blijvende klanttevredenheid over onze producten, diensten en relaties.

Ondernemingsbestuur en bedrijfsethiek

- Onze praktijken (inclusief kernwaarden, gedragscode en bestuursstructuur) op het gebied van corporate governance en ethische, integere handelwijzen.

Privacy en gegevensbescherming

- De beleidsrichtlijnen, werkwijzen en protocollen voor de manieren waarop we gevoelige, vertrouwelijke en persoonlijke informatie verzamelen, beschermen, bewaren en gebruiken.

Cyberbeveiliging:

- Ons beleid en onze praktijken en protocollen voor de bescherming van IT-infrastructuur, netwerken en apparaten om onze klant- en gebruikersgegevens te beveiligen.

Onze ESG-doelstellingen

Wij geloven dat we het juiste doen door te doen wat goed is voor onze medewerkers, onze klanten en onze gemeenschappen. Wanneer mensen het gevoel hebben dat ze gewaardeerd worden, dat hun werk betekenis heeft en dat ze verbonden zijn met anderen, wordt hun innovatieve kant geprikkeld en gemotiveerd, zodat ze hun unieke talenten kunnen aanboren ten behoeve van anderen.

Onze ESG-activiteiten zijn rechtstreeks gerelateerd aan het UKG-motto: 'Our purpose is people'. We integreren ESG-criteria in onze processen om beter geïnformeerde, verantwoorde en sociaal bewuste beslissingen te nemen.

We weten dat transparantie essentieel is voor vertrouwen. Daarom publiceren we in dit rapport onze ESG-doelstellingen voor 2022, de behaalde resultaten en de doelstellingen voor 2023.

Onze vooruitgang

In 2022 heeft UKG een eerste set ESG-doelstellingen ontwikkeld, afgestemd op de [Duurzame Ontwikkelingsdoelen \(SDG's\) van de Verenigde Naties](#) op de onderdelen waarvoor wij in een goede positie verkeren om een waardevolle bijdrage te leveren. Deze toekomstgerichte doelstellingen zijn ambitieus maar realistisch, en we spreken onszelf erop aan dat we vooruitgang boeken om elke doelstelling tijdig te bereiken en/of te overtreffen.

Onze positie is het meest geschikt om bij te dragen aan de volgende SDG's:





Ecologisch	Doel	Link met SDG
Klimaatverandering	Doelen stellen en zich hieraan verbinden conform het Science-Based Targets Initiative (met 2022 als referentiejaar): - Kortetermijndoelstellingen: 34% vermindering van de absolute emissies in Scope 1 en 2 tot 2030. 20% vermindering van de absolute emissies uit ingekochte goederen en diensten en kapitaalgoederen tot 2030. - Langetermijndoelstellingen: 90% vermindering van de absolute emissies in Scope 1, 2 en 3 tot 2040. - Netto nul broeikasgasemissies in de hele waardeketen tot 2040. Uitbreiding van trainingen en voorlichtingscampagnes over klimaatverandering naar alle medewerkers.	
E-afval	Zo min mogelijk bijdragen aan elektronisch stortafval door gebruik te maken van geverifieerde diensten voor verantwoorde recycling, hergebruik of herbestemming van 100% van de IT-apparatuur op onze hoofdkantoren tot 2025. Uitbreiding van trainingen en voorlichtingscampagnes over e-afval naar alle medewerkers.	
Afval	Introductie van programma's voor centrale afvalverwerking op kantoren van meer dan 1850 m² tot 2025. Alle UKG-evenementen afvalvrij en/of stortafvalvrij maken tot 2025. Uitbreiding van trainingen en voorlichtingscampagnes over afval naar alle medewerkers.	

Sociaal	Doel	Link met SDG
Diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie, verbondenheid en sociale impact	Gelijkwaardige vertegenwoordiging: - Wereldwijde vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsfuncties van 44% (uiterlijk in 2026). - Wereldwijde vertegenwoordiging van vrouwen in technologiefuncties van 38% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van Aziatische Amerikanen en Pacifische eilanders van 14% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van Aziatische Amerikanen en Pacifische eilanders in leiderschapsfuncties van 11% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van zwarte en Afro-Amerikanen van 13% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van zwarte en Afro-Amerikanen in leiderschapsfuncties van 9% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van hispanic en latino Amerikanen van 19% (uiterlijk in 2026). - Verenigde Staten: vertegenwoordiging van hispanic en latino Amerikanen in leiderschapsfuncties van 14% (uiterlijk in 2026). Sociale gelijkwaardigheid, gelijke kansen en sociale impact: - Een toename van 50% in donaties door medewerkers en het aantal uren vrijwilligerswerk tot 2026. Diversiteit in leveranciers: - Ten minste 5% besteding bij diverse leveranciers handhaven en de enterprisefocus van het programma elk jaar verder uitbreiden.	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES
Talent en cultuur	- De betrokkenheidsscore in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 80% tot en met 2025. - De score voor de managementservaring in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 85% tot en met 2025. - De score voor verbondenheid in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 80% tot en met 2025.	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
Klanttevredenheid en klantsucces	Onder het motto 'Een partner voor altijd' blijven we in onze programma's voor de klantervaring gefocust op intensieve samenwerking om hogere klanttevredenheidsscores (CSAT) te behalen, het verloop te verminderen en de nieuwste technologie te gebruiken: - De huidige CSAT-score met 5% verhogen. - Het aantal actieve UKG Insiders met 10% verhogen in 2023. - Het huidige percentage actieve leden van de UKG Community (67%) behouden of verlagen. Dit is hoger dan de doorsnee benchmark in onze sector (46%).	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Governance	Doel	Link met SDG
Ondernemingsbestuur en bedrijfsethiek	Voltooiingspercentage van de Gedragscodetraining voor alle medewerkers van UKG elk jaar handhaven op 95% of hoger. Aantal deelnemers aan het programma voor leveranciersrelatiebeheer verdubbelen tot 2025.	
Privacy en gegevensbescherming	Voltooiingspercentage van de Training gegevensprivacy en -bescherming voor alle medewerkers van UKG elk jaar handhaven op 95% of hoger.	
Cyberbeveiliging	Uptime van UKG-producten elk jaar handhaven op 99,75%. Elk jaar de naleving van ISO 27001, 27017 en 27018 handhaven.	

Ga naar ukg.com/esg voor meer informatie over onze programma's, ambities en vorderingen op het gebied van ESG.

ESG-governance

Het ESG-programma van UKG is een belangrijk onderdeel van onze belofte aan onze medewerkers, klanten en gemeenschappen.

We weten dat transparantie cruciaal is om onze waarden te kunnen delen, samen te werken met onze stakeholders en onze sociale impact voortdurend verder te vergroten.

Met een commitment aan transparantie en toezicht verankeren we de ESG-filosofie in onze algemene strategie, waarbij we de expertise van leiders in de hele onderneming benutten via een robuuste bestuursstructuur. Deze structuur is als volgt:



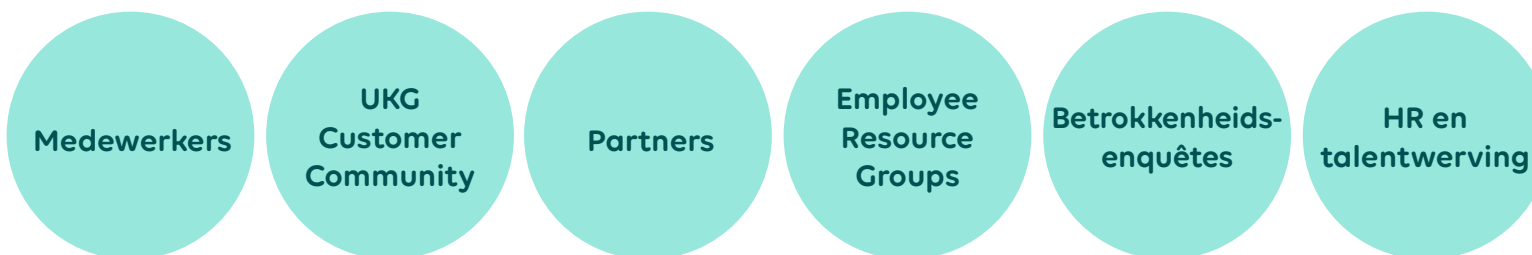
Betrokkenheid van stakeholders

We nodigen mensen uit alle onderdelen van UKG uit om deel te nemen aan bedrijfskritische initiatieven. We weten dat mensen met uiteenlopende persoonlijkheden, achtergronden, capaciteiten en vaardigheden verschillende perspectieven inbrengen en dat een meer divers team onderwerpen zal aansnijden waar anders misschien niet aan wordt gedacht, zodat de inspanningen en uitkomsten een evenwichtiger geheel zullen vormen.

Om de betrokkenheid van onze externe stakeholders verder te vergroten, hebben we in 2022 een pagina voor het [UKG ESG-programma](#) toegevoegd aan de internationale website van UKG, die mensen in negen landen bereikt en in zeven talen wordt vertaald. Deze webpagina is een voorbeeld van onze inzet voor transparantie en ethisch handelen.

Om de betrokkenheid van de U Krewers bij ESG-initiatieven verder te vergroten, hebben we in 2022 een speciale webpagina met ESG-informatiebronnen toegevoegd aan UKG Today (ons intranet voor alle medewerkers). Deze webpagina is al door bijna de helft van alle wereldwijde UKG-medewerkers bezocht en gebruikt!

Overall in dit rapport zullen we de vele groepen en programma's vermelden die van cruciaal belang zijn geweest voor het succes van ons ESG-programma in 2022. Tot deze groepen behoren onder meer:



We evalueren onze processen in samenwerking met zowel interne als externe stakeholders en we kijken ernaar uit om onze programma's en werkwijzen op basis van deze feedback verder te ontwikkelen.

OUR ESG PROGRAM

Environmental, Social, and Governance at UKG

Our ESG program serves to coordinate and optimize activities we manage in support of our beliefs, identify opportunities to grow and strengthen our commitments, and demonstrate positive impacts we make through measurable progress and tangible results.

Resultaat in 2022:

We hebben een pagina over het UKG ESG-programma toegevoegd aan de wereldwijde UKG-website.

Resultaat in 2022:

We hebben een speciale webpagina met ESG-informatiebronnen toegevoegd aan ons intranet UKG Today, die al door bijna de helft van alle wereldwijde UKG-medewerkers is bezocht en gebruikt!

Prijzen en onderscheidingen

UKG is trots op de awards en prijzen waarmee we zijn onderscheiden voor onze ESG-inspanningen, bedrijfscultuur en mensgerichte technologie. Enkele voorbeelden:

- Door Newsweek genoemd als een van [America's Greatest Workplaces for Diversity](#), met een perfecte score van 5 sterren.
- Door AnitaB.org op de eerste plaats gezet in haar jaarlijkse ranglijst van [Top Companies for Women Technologists](#).
- Voor het tweede achtereenvolgende jaar een perfecte score van 100% behaald op de [Corporate Equality Index](#) van de Human Rights Campaign Foundation.
- Voor het tweede achtereenvolgende jaar een perfecte score van 100% behaald op de [Disability Equality Index](#) van Disability:IN.
- Door Fast Company opgenomen in de tweede jaarlijkse lijst met [Brands That Matter](#).
- Voor het derde achtereenvolgende jaar een [TrustRadius Tech Cares Award](#) gewonnen.
- Onderscheiden met een Social Impact Award van Ragan voor [Close the Gap](#), de campagne van UKG voor gelijke beloning.
- Door Foundry's Computerworld op de 5e plaats gezet in de ranglijst [2023 Best Places to Work in IT](#) van wereldwijde grote ondernemingen. Dit is een verdere verbetering ten opzichte van de 6e plaats onder grote Amerikaanse ondernemingen in 2021.
- Door Forbes op de 18e plaats gerangschikt in de algemene lijst met [America's Best Large Employers](#), en op de 2e plaats in de categorie IT, Internet & SaaS.
- Door Forbes op de 40e plaats gezet in de algemene rangschikking van [World's Best Employers](#) (in de hoogste 5% van alle 800 ondernemingen in deze lijst), en op de 6e plaats in de categorie IT, Internet & SaaS.
- Onderscheiden voor uitmuntendheid in HCM en workforce management door analistenbureaus zoals [Gartner](#), [NelsonHall](#), [Constellation Research](#), [Nucleus Research](#) en [Fosway Group](#).
- Een [Google Cloud DevOps Award](#) gekregen voor het bevorderen van diversiteit en inclusie in engineering en IT, met name op het gebied van DevOps.
- Door Built In genoemd als een van de 100 beste grote bedrijven om voor te werken in 2022.
- Een zilveren medaille van EcoVadis gekregen als erkenning voor onze prestaties op het gebied van duurzaamheid.





Ecologisch

We hechten veel belang aan onze impact op het milieu en onze verantwoordelijkheid om goed te zorgen voor de wereld waarin we allemaal leven en werken.

Ecologisch

De primaire milieu-impact van UKG heeft betrekking op ons eigen energieverbruik, het energieverbruik door hardwareproducten en tijdens zakenreizen en het verbruik van natuurlijke hulpbronnen door middel van onze bedrijfsactiviteiten en inkoopprocessen.

Bij het onderhoud van onze faciliteiten en de verantwoorde uitoefening van onze bedrijfsactiviteiten houden we rekening met onze zakelijke behoeften, de vereisten van onze klanten en het verlangen om de nadelige gevolgen voor het milieu tot een minimum te beperken. Onze inspanningen in 2022 (en daarna) zijn erop gericht onze ecologische voetafdruk te verkleinen, zowel door de output van ons eigen bedrijf als door de duurzaamheids- en milieupraktijken van onze leveranciers en partners.

UKG streeft ernaar de hoeveelheid afval te minimaliseren, materialen te hergebruiken en te recycleren, de uitstoot van broeikasgassen te verminderen, de gezondheid en veiligheid van onze medewerkers te verbeteren en energie te besparen, waar dit mogelijk is, om onze impact op het milieu te minimaliseren.

In 2022 hebben we ons [Wereldwijde milieubeleid](#) aangepast om het beter af te stemmen op deze focusgebieden en doelstellingen.

Ecologische focusgebieden in 2022:



In het kader van onze doorlopende beoordeling van de milieuprioriteiten van UKG hebben we in 2022 onze expertise op het gebied van milieu en duurzaamheid versterkt. Tot het takenpakket van onze duurzaamheidsexperts behoort het evalueren van opkomende risico's, het identificeren van kansen in verband met nieuwe regelgeving en het bijhouden van de uitkomsten van onze inspanningen op het gebied van milieu en duurzaamheid.

Klimaatverandering

We hechten veel waarde aan onze impact op het milieu en de verantwoordelijkheid die UKG heeft om goed te zorgen voor de wereld waarin we allemaal leven en werken.

UKG streeft ernaar het energieverbruik en de daaruit voortkomende broeikasgasemissies voortdurend te meten, te beheren en te minimaliseren door onze programma's verder uit te breiden en onze vorderingen jaarlijks te evalueren via vrijwillige interne en externe auditprocessen.

UKG heeft in 2021 zijn voor het eerst een inventarisatie van de broeikasgasuitstoot gemaakt op basis van de emissies in 2020. Sindsdien hebben we het proces uitgebreid tot onze wereldwijde voetafdruk.

In 2023 heeft UKG een wereldwijde inventarisatie uitgevoerd om een referentiepunt vast te stellen (op basis van de emissies in 2022) en effectieve doelstellingen voor de vermindering van broeikasgasemissies te ontwikkelen.

Op basis van de duidelijke en nauwkeurige gegevens uit de inventarisatie hebben we lange- en kortetermijndoelen vastgesteld om onze voetafdruk te verkleinen.

Onze CO2-voetafdruk

UKG heeft zich ertoe verbonden om (voor de hele waardeketen) wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor de emissiereductie vast te stellen, die consistent zijn met het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5° Celsius boven het pre-industriële peil, in lijn met het [Science-Based Targets Initiative](#).

Ons primaire langetermijndoel is om uiterlijk in 2040 netto nul emissies te bereiken over heel UKG, met 2022 als referentiejaar.

Om dit doel te halen, hebben we zowel voor de korte als de lange termijn wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor de operationele emissiereductie vastgesteld.

Korte termijn

- 34% vermindering van de absolute emissies in Scope 1 en 2 tot 2030.
- 20% vermindering van de absolute emissies uit ingekochte goederen en diensten en kapitaalgoederen tot 2030.

Lange termijn

- 90% vermindering van de absolute emissies in Scope 1, 2 en 3 tot 2040.
- Netto nul broeikasgasemissies in de hele waardeketen tot 2040.

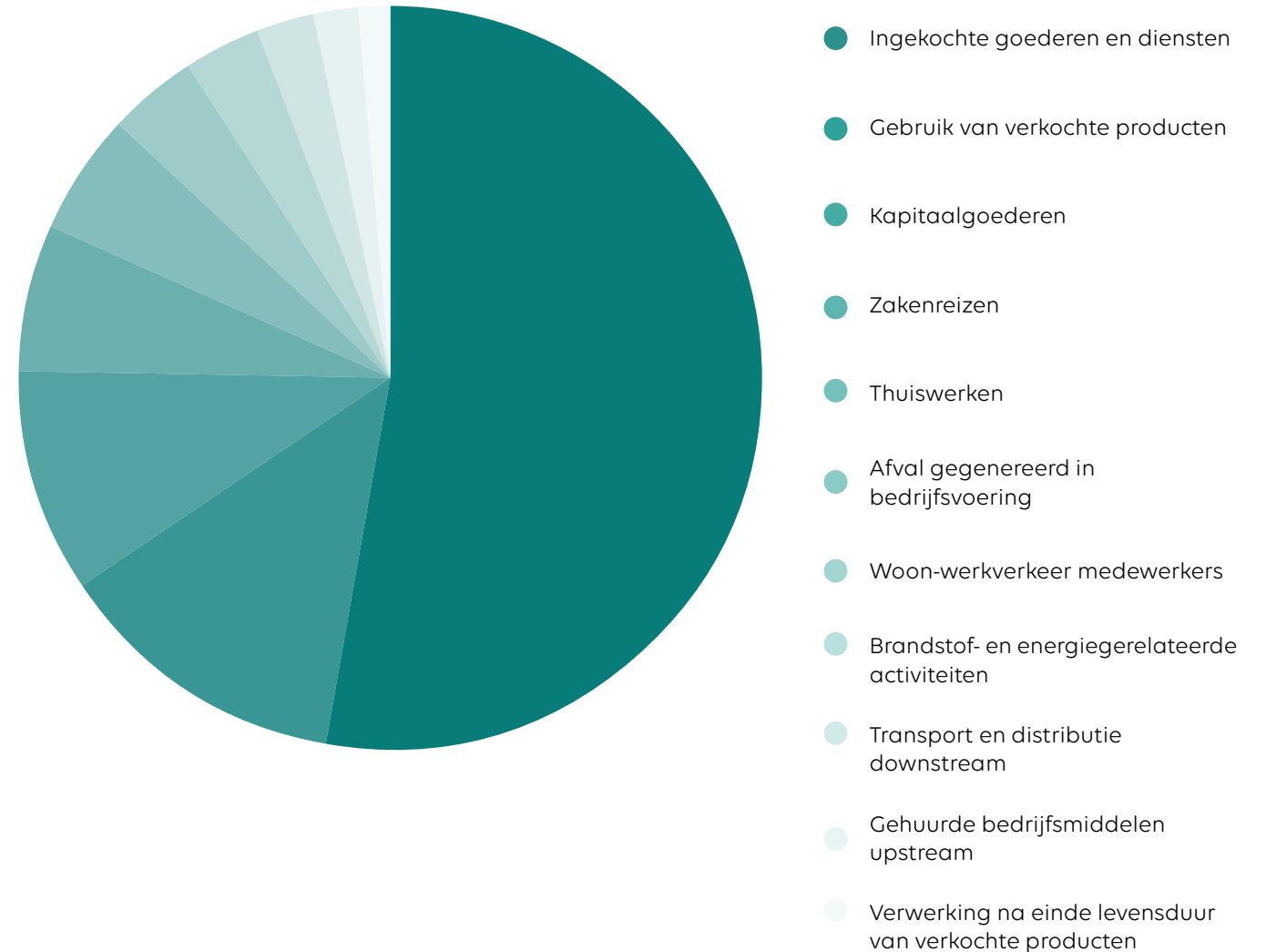
Om deze doelen te bereiken, zullen we:

- Blijven samenwerken met leveranciers om innovatieve manieren te vinden om hun CO2-voetafdruk te verkleinen en gezamenlijk een bijdrage te leveren aan het beperken van de gevolgen van klimaatverandering.
- De CO2-efficiëntie van al onze bedrijfsprocessen verhogen en een verkenning uitvoeren naar on-site of off-site productie van hernieuwbare energie.

We berekenen en publiceren elk jaar onze totale broeikasgasemissies. In 2022 bedroegen de totale broeikasgasemissies van onze wereldwijde activiteiten en toeleveringsketen 178.238 ton CO₂-equivalent (tCO₂e).



Scope 3: 167.950 tCO₂e



De voetafdruk van onze kantoren

In 2022 hebben we een uitgebreide audit uitgevoerd van 29 kantoren, goed voor ongeveer 90% van ons kantoorpersoneel. Deze audit wordt jaarlijks herhaald met aandacht voor aspecten op het gebied van milieu, gezondheid en veiligheid, mensenrechten en arbeidsplaatsbeheer.

Het welzijn en de veiligheid van medewerkers blijven voorop staan. Om zowel fysiek als mentaal en emotioneel goed te kunnen zorgen voor onze medewerkers terwijl de wereld van werk zich steeds verder ontwikkelt, hebben we de UKG State of Work-richtlijnen opgesteld. Deze richtlijnen zijn beschikbaar op UKG Today (het intranet voor al onze medewerkers) en bevatten gedetailleerde informatie over onze mogelijkheden voor hybride werken, flexibele werkplekken op kantoor en documentatie voor people managers en medewerkers over succesvol omgaan met verandering. Door onze mensen toegang tot deze informatie te geven, kunnen we onze duurzaamheidsprogramma's verder bevorderen op onze kantoren en andere fysieke werkomgevingen.

“We blijven trouw aan onze missie om een efficiënte, productieve en veilige omgeving te creëren voor alle UKGers over de hele wereld. Door ons te committeren aan ambitieuze milieudoelstellingen, zetten we stappen om onze voetafdruk te verkleinen en iedereen een veilige en gezonde werkplek te bieden.

Sarah Eure, Senior Sustainability Analyst bij UKG

In lijn met deze belofte hebben we in 2022 het volgende gedaan:

- De voetafdruk van onze kantoren geoptimaliseerd en beter afgestemd op de behoeften van klanten en medewerkers.
- Ons inkoop- en reisbeleid aangepast met nadruk op fysieke veiligheid en milieubewuste vervoersopties.
- Door ons gesponsorde vervoersprogramma's geïntroduceerd, waaronder shuttlediensten, prikkels voor carpooling en/of elektrische auto's, het delen van ritten, fietsendragers en een algemeen wellnessprogramma om fietsen en wandelen aan te moedigen als gezonde alternatieven.
- Groenvoorzieningen op kantoor gecultiveerd, zoals levende muren en echte planten, in samenwerking met kwekerijen in de omgeving van onze kantoorlocaties wereldwijd.
- Planten ingezet die vluchtige organische stoffen absorberen om de luchtkwaliteit te verbeteren.
- Onze wereldwijde recyclingprogramma's voortgezet en extra richtlijnen voor recycling thuis en op kantoor opgesteld met praktische handleidingen voor medewerkers.



Uitgelicht: Optimalisatie van de voetafdruk van onze kantoren

Op ons hoofdkantoor in Weston (Florida) hebben we onze faciliteiten geoptimaliseerd door de oorspronkelijke voetafdruk van 14 gebouwen (41.800 m²) sterk te consolideren. We willen onze campus de komende jaren verder rationaliseren. Dit zal leiden tot een efficiëntere bedrijfsvoering en heeft ook voordelen voor onze medewerkers, zoals kortere reistijden, lagere emissies, duurzamere producten, energie-efficiënte bouwtechniek en een praktische, compacte locatie.

Resultaat in 2022:

We hebben onze kantoorvoetafdruk in Weston met 8175 m² verminderd, wat een geschatte jaarlijkse elektriciteitsbesparing van 1,7 miljoen kilowattuur (kWh) en een 25% lagere uitstoot van broeikasgassen oplevert.

Een vooruitblik:

Naar schatting zullen verdere consolidatieprojecten op langere termijn leiden tot een totale reductie van ongeveer 17.000 m² – dat is ongeveer 40% van de oorspronkelijke voetafdruk van Weston. De geplande consolidatieprojecten zullen jaarlijks naar verwachting 3,3 miljoen kWh aan elektriciteitsverbruik besparen, waardoor de broeikasgasemissie van de Weston-campus met ongeveer 48% zal afnemen.



Kennis is macht. Daarom realiseren we onze doelstelling om alle U Krewers toegang te geven tot trainingen en voorlichting op het gebied van het milieu.

Resultaat in 2022:

We hebben onze ecologische, sociale en governance-principes (ESG) verwerkt in verschillende trainingen, waaronder de jaarlijkse [Gedragscode training](#), voor al onze wereldwijde medewerkers.

Een vooruitblik:

In 2023 willen we nieuwe trainingen over milieu, duurzaamheid en ESG ontwikkelen voor nieuwe en bestaande medewerkers en de principes integreren in ons onboardingproces voor nieuwe collega's.

Gezonde en energiezuinige werkplekken

Onze ecologische principes, waaronder programma's voor milieubewust schoonmaken, worden ook toegepast op het beheer van onze fysieke werkplekken. Als onderdeel van onze standaardprocessen werken we nauw samen met verhuurders aan het onderhoud van de gebouwen en de voorbereiding op de verwachte permanente klimaatveranderingen, zoals hogere temperaturen en waterschaarste. We werken actief samen met de gebouwbeheerders om onze visie te realiseren voor een energie-efficiënte ruimte die geen schade toebrengt aan het milieu.

In 2022 heeft UKG het totale energieverbruik verlaagd door:

- Inzet van een volledig geautomatiseerd energiebeheersysteem om het gebruik van verwarming, ventilatie, airconditioning en verlichting in onze gebouwen efficiënt te regelen, kantoorruimtes alleen te verwarmen en te koelen wanneer dit nodig is en verlichtingsschema's in te stellen voor tijdstippen met en zonder aanwezigheid van medewerkers.
- Gebruik te maken van energiezuinige verlichting zoals ledlampen, aanwezigheidssensoren, daglichtgebruik en automatische uitschakeling na sluitingstijd.
- Gebruik te maken van energiebesparende hygiënische producten zoals kernloos toiletpapier en rolpapier, contactloze waterkranen, automatisch spoelende toiletten en centraal geregelde thermostaten.
- Te investeren in geluiddempende materialen om het geluidsniveau te verlagen en te besparen op verwarming en koeling.
- Het "UKG Green Cleaning-programma" te implementeren om onze mensen te ondersteunen en tegelijkertijd de werkomstandigheden te optimaliseren en de blootstelling van medewerkers aan gevaarlijke chemicaliën, allergenen, irriterende stoffen en verontreinigingen te minimaliseren. Dit programma is voor alle U Krewers geïmplementeerd door middel van ons [Wereldwijde schoonmaakbeleid](#).

Uitgelicht: Veilige, gezonde en gastvrije werkplekken creëren

Het UKG-kantoor in de moderne Indiase stad Noida beschikt over specifieke voorzieningen voor innovatie en duurzaamheid. Bijvoorbeeld: daglichtgebruik om het energieverbruik te verminderen, geautomatiseerde sensorgestuurde apparatuur (zoals tourniquets en contactloze exit-knoppen) om de beveiliging te versterken en gelaagde plantenbakken voor extra groen en een betere luchtkwaliteit. Het kantoor is bovendien uitgerust met hoogeffectieve luchtzuiveringssystemen. Met het oog op de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers is het Noida-kantoor ook in het weekend geopend, zodat U Krewers en hun gezinnen er terecht kunnen wanneer de luchtkwaliteit buiten te wensen overlaet.

“ Het streven is dat we duurzame oplossingen creëren die niet alleen onze medewerkers ondersteunen, maar ook waarde en groei creëren en tegelijkertijd het milieu ten goede komen. Om ons dichterbij onze duurzaamheidsdoelstellingen te brengen, willen we in onze bedrijfsvoering gebruikmaken van moderne technologieën en veranderingen aanbrengen in de manier waarop we werken.

Sharad Parashar, Director Workplace Services,
International bij UKG



Onze cloudgebaseerde voetafdruk

Als wereldwijd technologiebedrijf met veel producten die via de cloud worden geleverd, evalueren we voortdurend onze eigen technologische voetafdruk om de efficiëntie van onze groeistrategie te waarborgen, impactvolle softwareoplossingen te leveren en veilige en effectieve tools en technologieën te bieden aan onze medewerkers, klanten, partners en leveranciers.

Onze IT- en Cloud-teams streven voortdurend naar verbetering van de energie-efficiëntie, onder andere door breder gebruik te maken van virtuele servers en duurzame datacenterpraktijken. De zakelijke IT bevindt zich in toenemende mate in de cloud, waardoor de bedrijfskosten worden verlaagd en grote hoeveelheden papier worden bespaard voor de klanten van UKG. Energiezuinige datacenterservers, switches en routers helpen ook mee om cloudcomputing en netwerkconnectiviteit zo efficiënt mogelijk te maken.

Levenscyclusbeheer voor clouddata

We evalueren doorlopend de prestaties van opslagsystemen, backup-schema's en retentieperioden voor onze cloudproducten. UKG maakt gebruik van data-deduplicatie om geen dubbele backups te maken van kopieën van dezelfde gegevens. Aan het einde van de levenscyclus gebruiken we best-practice shredding-technieken om de schijven fysiek te vernietigen en een certificaat van vernietiging te verkrijgen.

UKG vraagt bij elk datacenter statistieken op over de energie-efficiëntie om inzicht te krijgen in het totale energieverbruik dat aan ons kan worden toegeschreven. We zijn van plan deze emissies te mitigeren in het kader van onze reductiedoelstellingen en de bijbehorende strategieën. UKG zal de transformatie van on-site naar cloudgebaseerde systemen voortzetten om de totale energie- en CO2-voetafdruk van ons bedrijf en onze klanten te verminderen.

De klimaatdoelen van onze klanten en leveranciers

We werken niet alleen aan onze eigen doelstelling om de broeikasgasemissie te verminderen. Dankzij onze producten en diensten, verdere investeringen in de transformatie naar cloudcomputing, uitbreiding van virtuele servers en energie-efficiënte methoden voor gegevensbackup en datavernietiging kunnen ook onze klanten energie-efficiënter opereren en hun eigen strategieën voor klimaatverandering ondersteunen.

Resultaat in 2022:

In 2022 was meer dan 90% van de UKG-klanten cloudgebaseerd. We zijn er trots op dat klanten met behulp van onze producten de migratie naar de cloud kunnen versnellen om hun CO2-voetafdruk te verkleinen.

Uitgelicht: Migratie naar de publieke cloud

Ons intelligente platform voor workforce management, [UKG Dimensions](#), is gehuisvest in de Google Cloud. Hierdoor kunnen we de aanzienlijke investeringen van Google in infrastructuur, netwerken, beveiliging en milieuleiderschap benutten. In 2020 heeft UKG het Google Cloud-platform gekozen om UKG Pro te migreren van een private cloud naar de publieke cloud. Al snel volgde de beslissing om de Google Cloud ook te gebruiken voor andere strategische producten, zoals UKG TeleStaff. In 2021 heeft Google zichzelf een zeer ambitieuze energiedoelstelling opgelegd om in 2030 alleen nog CO2-vrije energie te gebruiken. Door een partner te kiezen waarvan de CO2-reductiedoelstellingen aansluiten bij de onze, realiseren we voor onze klanten niet alleen lagere energiekosten, maar ook een vermindering van hun CO2-uitstoot.

UKG gaat door met het implementeren van procedures die het instandhouding van natuurlijke hulpbronnen verbeteren en bevorderen door efficiënt energie- en waterverbruik, vermindering van grondstoffengebruik, hergebruik en recycling van materialen en inkoop van materialen die gerecyclede en/of hernieuwbare natuurlijke hulpbronnen bevatten. Dit komt ook het welzijn van onze medewerkers en andere belangrijke stakeholders ten goede.

We blijven ook nieuwe manieren ontwikkelen om producten en diensten te leveren die de programma's van onze klanten op het gebied van klimaatverandering, energiebesparing en emissiereductie ondersteunen door middel van verbeterde automatisering, virtuele servers en cloudcomputing. Door oplossingen aan te bieden die flexibele werkplekken en personeelsomgevingen ondersteunen, stellen we onze klanten in staat om meer mogelijkheden voor werken op afstand te onderzoeken, zodat ze hun afhankelijkheid van fysieke kantoorruimte kunnen verminderen – en daarmee ook hun ecologische voetafdruk.

E-afval

Hoewel UKG voornamelijk in de cloud opereert, is het belangrijk wat we ons ook richten op het verminderen van ons elektronisch afval (e-afval), onder andere door recycling van elektronische apparatuur. We werken momenteel aan het optimaliseren van onze bedrijfsapplicaties en opslagsystemen, verdere optimalisatie van het levenscyclusbeheer voor clouddata en intensiever gebruik van energie-efficiënte datacenters.

Waar dit nodig was om te voldoen aan onze normen voor gegevensbeveiliging, werden buiten gebruik gestelde laptops en andere apparaten gewist en de schijf-eenheden vernietigd. De apparaten werden vervolgens door lokale e-afvalverwerkers ingezameld voor correct hergebruik of recycling. De certificaten van vernietiging werden door ons bewaard.

Een vooruitblik:

UKG wil een ondernemingsbreed verwerkingsprogramma voor e-afval ontwikkelen waarbij vanaf 2025 nog maar één geverifieerde partner wordt gebruikt voor recycling, hergebruik of herbestemming van 100% van de IT-apparaten op onze hoofdkantoren. Daarnaast willen we onze rapportagecapaciteit en de beschikbare trainingen en voorlichtingscampagnes over alle aspecten van e-afval uitbreiden naar alle medewerkers.

In 2022 hebben we het volgende bereikt op ons hoofdkantoor in Weston (Florida):

14.125 kg e-afval

is gerecycled. Dit komt neer op 406 kg minder giftige metalen op stortplaatsen en 19.684 kg minder CO2-uitstoot.

De opbrengsten van de herbestemming en wederverkoop van elektronische materialen zijn geschonken aan UKG-klant en non-profitpartner Arc Broward.

Afval

Bij de bedrijfsvoering en het onderhoud van onze faciliteiten spelen onze duurzaamheidsprogramma's een belangrijke rol. We blijven ons inspannen om de hoeveelheid vast afval te minimaliseren, recycling en duurzame omleiding van afvalstromen te verbeteren en ons verbruik van natuurlijke hulpbronnen in kaart te brengen en te verminderen.

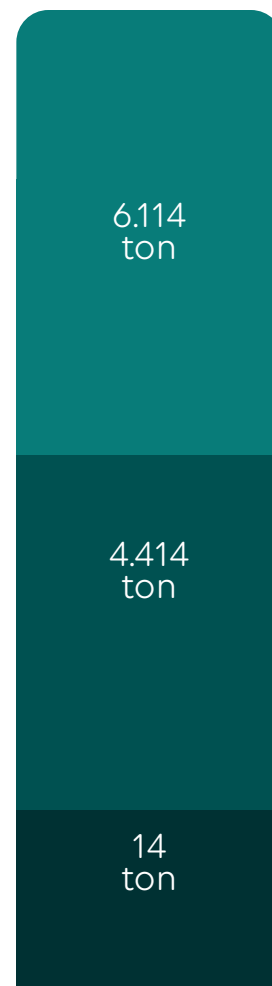
In 2021 heeft UKG in twee fasen een programma voor gecentraliseerde afvalverwerking geïmplementeerd, te beginnen met onze kantoren in Weston (Florida) en Montréal (Canada). Bij dit gecentraliseerde model voor afvalinzameling wordt het afval (bestemd voor recycling, stortplaats of compostering) verzameld op een of twee inzamelpunten op onze kantoren. Het doel is de hoeveelheid stortafval te verminderen en het recyclingpercentage te verhogen. Via dit programma willen we meer medewerkers voorlichten over de voordelen van duurzamer werken.

Een vooruitblik:

De tweede fase is dat de gecentraliseerde aanpak van afvalinzameling uiterlijk in 2025 wordt uitgebreid naar al onze wereldwijde kantoren van meer dan 1850 m² en dat alle UKG-evenementen uiterlijk 2025 vrij zijn van afvalvrij en/of stortafval. Daarnaast willen we onze rapportagecapaciteit en de beschikbare trainingen en voorlichtingscampagnes over alle aspecten van afval uitbreiden naar alle medewerkers.

Met ingang van 2022 rapporteren we onze bekende en geraamde afvalvoetafdruk. Deze was als volgt:

Totaal afval:
10.542 ton



● Gemeentelijk vast afval

● Recycling

● Elektronisch afval

Uitgelicht: Zero-plastic in Australië

Op de kantoren van UKG Australië wordt geen of bijna geen plastic meer verbruikt. Op alle kantoren is gekoeld en gefilterd water beschikbaar in glazen karaffen, zodat het gebruik van plastic flessen wordt tegengegaan. Er wordt ook porseleinen serviesgoed en metalen bestek gebruikt. Bovendien maken de UK Krewers gebruik van recyclingbakken met duidelijke instructies voor de gebruikers en de afvalophalers. Dezelfde aanpak wordt ook al toegepast op verschillende kantoren in de EMEA-regio, waaronder onze locaties in Parijs en Bracknell. We zijn van plan om deze werkwijze in 2023 uit te breiden naar meer wereldwijde locaties.





Sociaal

We geloven dat we alleen zakelijk succesvol kunnen zijn als we mensen ondersteunen en empowerment bieden.

Sociaal

Wij geloven dat bedrijven succesvol zijn wanneer iedereen wordt gerespecteerd, iedere stem wordt gehoord en alle medewerkers de ondersteuning en de middelen hebben die nodig zijn om goed te kunnen werken.

UKG bouwt aan een inclusieve omgeving waarin verschillen worden gewaardeerd en de innovatieve spirit alle vrijheid krijgt. Om onze mensgerichte missie tot leven te brengen, hebben we interne en externe programma's ontwikkeld om een motiverende, ondersteunende en eerlijke omgeving voor iedereen te creëren.

In het kader van onze inspanningen voor diversiteit en evenwichtige uitkomsten worden onze sociale prioriteiten beheerd en beoordeeld door enkele teams uit verschillende functies. Dit zijn het DEI&B-team, het HR-team en het Customer Strategy-team.

Wanneer we verenigd zijn en in staat worden gesteld om onze unieke talenten aan te boren, komt dit ten goede aan iedereen: aan ons bedrijf en aan onze mensen, gemeenschappen, steden en landen. In 2022 hebben we de belofte aan onze mensen versterkt door doelstellingen te formuleren die zijn afgestemd op onze focusgebieden.

Sociale focusgebieden in 2022:

Diversiteit,
gelijkwaardigheid,
inclusie,
verbondenheid
en sociale impact

Talent en cultuur

Klanttevredenheid
en klantsucces

“De bedrijfscultuur moet een positieve factor zijn voor het welzijn, de productiviteit, de tevredenheid en de loyaliteit van medewerkers. Hoe een organisatie met haar mensen omgaat, bepaalt het succes en de reputatie van de organisatie. De kernactiviteit van UKG bestaat uit het helpen van andere organisaties bij het opbouwen van werkplekken waar iedereen zich gewaardeerd, gehoord, gerespecteerd, vertrouwd en verzorgd voelt. We weten dat dit het fundament is voor ons eigen succes, voor een lange levensduur als bedrijf en uiteindelijk ook voor het succes van onze klanten.

Pat Wadors, Executive Vice President, Chief People Officer bij UKG



Diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie, verbondenheid (DEI&B) en sociale impact

DEI&B

Wij geloven dat de vier onderdelen van DEI&B een zakelijke noodzaak zijn. Onze totaalstrategie is gericht op méér dan alleen het aannemen, ontwikkelen en behouden van een divers en wereldwijd personeelsbestand. We moedigen een cultuur van verbondenheid aan, die een inclusieve omgeving bevordert waarin verschillen worden gevierd en innovatie wordt gemaximaliseerd. We weten dat diversiteit en inclusie een team sterker maken en we werken elke dag aan het bevorderen van een cultuur van vertrouwen, empowerment, gelijkwaardigheid en verbondenheid.

“Diversiteit is dat je wordt uitgenodigd op het feest. Inclusie is dat je ten dans wordt gevraagd. Verbondenheid is dansen op je favoriete nummer. En gelijkwaardigheid is dat je wordt gevraagd om het volgende feest te organiseren.



Brian K. Reeves, Executive Vice President, Chief Belonging, Diversity & Equity Officer bij UKG

Bij UKG geloven we dat organisaties te veel potentiële talenten over het hoofd zien te midden van het huidige arbeidstekort. Het is van cruciaal belang dat we deze tekortkomingen verhelpen, zodat we in de toekomstige arbeidsbehoefte kunnen voorzien en we perspectieven kunnen integreren die onze waarden en de drie pijlers weerspiegelen. We beschouwen de onderdelen van DEI&B als waardevolle elementen waarmee we ons toekomstige wereldwijde personeelsbestand kunnen opbouwen, bevorderen en versnellen en onze inspanningen op het gebied van sociale verandering kunnen ondersteunen. De verwezenlijking van onze DEI&B-doelstellingen in de komende jaren is de eerste stap naar een meer diverse, gelijkwaardige en inclusieve toekomst waarin al onze medewerkers het gevoel hebben dat ze erbij horen.

Uiterlijk in 2026 willen we de volgende representatiedoelstellingen bereiken:

Wereldwijde vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsfuncties

44% in 2026

Wereldwijde vertegenwoordiging van vrouwen in technologiefuncties

38% in 2026

VS: vertegenwoordiging van Aziatische Amerikanen en Pacifische eilanders in leiderschapsfuncties

11% in 2026

VS: vertegenwoordiging van Aziatische Amerikanen en Pacifische eilanders

14% in 2026

VS: vertegenwoordiging van zwarte en Afro-Amerikanen in leiderschapsfuncties

9% in 2026

VS: vertegenwoordiging van zwarte en Afro-Amerikanen

13% in 2026

VS: vertegenwoordiging van hispanic en latino Amerikanen in leiderschapsfuncties

14% in 2026

VS: vertegenwoordiging van hispanic en latino Amerikanen

19% in 2026

Uniek persoon, unieke waardering

Door alle U Krewers, klanten en partners te waarderen als unieke personen, kunnen wij onze bedrijfsdoelstellingen gemakkelijker te realiseren. Voor UKG begint DEI&B ermee dat we ons bedrijf opbouwen als een plek waar unieke identiteiten en perspectieven niet alleen welkom en goed vertegenwoordigd zijn, maar ook actief worden gezocht en gevierd. Verder werken we aan het bevorderen van een cultuur van vertrouwen, gelijkwaardigheid en verbondenheid voor iedereen, en een werkplek waar alle medewerkers volop kansen krijgen om te groeien. Om een echte DEI&B-leider te zijn en onze medewerkers en klanten alle mogelijkheden te bieden om succesvol te worden, moeten we bovendien positieve verandering versnellen door te investeren in en samen te werken met organisaties die werken aan een diverse en inclusieve toekomst voor iedereen.

De pijlers van ons programma

De DEI&B-strategie van UKG bestaat uit drie pijlers:



Elke pijler van ons programma streeft naar positieve verandering door unieke identiteiten en perspectieven op elk niveau van de organisatie te verwelkomen. Dat is ons doel en onze belofte.

Pijler 1: Opbouwen van een divers, empowered en inclusief personeelsbestand.

We maken van UKG een werkplek waar alle U Krewers volop groeimogelijkheden hebben.

Diversiteit in werving en selectie

Onze inspanningen om een diverse, gelijkwaardige en inclusieve cultuur te creëren waarin alle medewerkers een gevoel van verbondenheid ervaren, beginnen met het aanwerven van een divers personeelsbestand. We zijn er vast van overtuigd dat mensen met uiteenlopende persoonlijkheden, achtergronden, capaciteiten en vaardigheden verschillende perspectieven inbrengen en dat een meer divers team onderwerpen zal aansnijden waar anders misschien niet aan wordt gedacht, zodat de inspanningen en uitkomsten een evenwichtiger geheel zullen vormen.

Met ons External Diverse Talent-programma creëren we een strategische talentpijplijn in de hele onderneming doordat we mensen al vroeg in hun loopbaan aantrekken. Daarnaast werken we samen met non-profits en andere organisaties, waaronder historisch zwarte hogescholen en universiteiten (HBCU's) en instellingen met een focus op minderheden (MSI's), die zich richten op werkgelegenheid voor traditioneel ondervertegenwoordigde en/of kansarme groepen zoals veteranen, vrouwen, ondervertegenwoordigde minderheden, LGBTQIA+ en mensen die zichzelf identificeren als mindervalide.

Een vooruitblik:

Nu de focusgebieden zijn geïdentificeerd, zal het team de pijplijnen van de verschillende groepen regelmatig monitoren en meten om te beoordelen in hoeverre onze huidige wervingsactiviteiten trending zijn en om te zorgen voor een diverse kandidatenpool.

Uitgelicht: Project Empower U

In 2022 hebben we Project Empower U geïntroduceerd. Dit is een betrokkenheidsprogramma dat zich bezighoudt met empowerment voor de volgende generatie ondervertegenwoordigde externe talenten, zodat ze kunnen uitblinken in een digitale onderneming. U Krewers van verschillende UKG-afdelingen hebben als vrijwilliger aan het project deelgenomen om te netwerken met 71 studenten. Hierbij werden snelle netwerksessies gehouden, CV's beoordeeld en voorlichting gegeven over UKG als een geschikt bedrijf voor uitzonderlijk talent.

Naar aanleiding van dit programma werd Jazmyne Bias bij UKG aangenomen nadat ze was afgestudeerd aan Clark Atlanta University. Bias, die een passie heeft voor reizen en netwerken, was blij dat ze via Project Empower U meer over UKG te weten is gekomen. Ze heeft rechtstreeks met onze medewerkers gepraat over hun ervaringen en ze is enthousiast over de kans om haar passies in te zetten in samenwerking met U Krewers en klanten over de hele wereld.

“Iedereen was zo vriendelijk! We kregen een mentor gedurende het hele proces en het managementteam was altijd beschikbaar en heel steunend. Het is een programma dat je echt voorbereidt op persoonlijke vaardigheidsontwikkeling, het werken met klanten, consultant-skills en trainingen.

Jazmyne Bias, Solution Consultant bij UKG



Pijler 2: Bevorderen van een cultuur van vertrouwen, gelijkwaardigheid en verbondenheid voor iedereen.

Bij UKG verwelkomen we diverse gedachten en perspectieven en willen we onze unieke medewerkers met elkaar verbinden om het bewustzijn te stimuleren, de inclusie op de werkplek te bevorderen, kansen te vergroten en uitstekende resultaten voor iedereen te creëren. Bovendien integreren we de verantwoordelijkheid in onze hele organisatie. Onze Chief Belonging, Diversity & Equity Officer geeft leiding aan onze DEI&B-activiteiten en het Executive Team heeft zich gecommitteerd aan ondersteuning van onze DEI&B-strategie als een topprioriteit voor UKG.

Employee Resource Groups (ERG's)

Het vormen van hechte werkrelaties is een essentiële voorwaarde voor het ontwikkelen en behouden van divers talent. We bevorderen verbondenheid en netwerkvorming via onze UKG Employee Resource Groups (ERG's). Dit zijn gemeenschappen van U Krewers met gemeenschappelijke interesses, die ieder hun eigen stem inbrengen om innovatie en zakelijke kansen te stimuleren en inspirerende leiders te ontwikkelen.

Resultaat in 2022:

In 2022 heeft UKG twee nieuwe groepen (*) toegevoegd, zodat we het jaar afsloten met in totaal acht ERG's met een zeer gevarieerde focus.

ERG's verbinden teamleden met een bepaalde etnische afkomst, cultuur, gender, interesse, nationaliteit of seksuele geaardheid. Medewerkers hoeven geen identiteit of ervaringen gemeenschappelijk te hebben om lid te worden van een van deze groepen. Sterker nog: bondgenoten worden nadrukkelijk aangemoedigd om zich bij een ERG aan te sluiten ter ondersteuning van hun collega's, omdat we van mening zijn dat het voor zowel de medewerkers als de organisatie gunstig is dat kennis en wederzijds begrip worden vergroot en alternatieve perspectieven worden geboden. ERG's zijn op hun best wanneer ze een diverse groep deelnemers en perspectieven hebben. Ze bieden professionele ontwikkeling door middel van mentoring, vrijwilligerswerk en betrokkenheid bij de gemeenschap. ERG's geven teamleden bovendien de mogelijkheid om een positieve impact te hebben op ons bedrijf, omdat de leden hun inzichten en feedback kunnen inbrengen bij de ontwikkeling van programma's, producten en processen.



ADAPT (Accessibility and Disability Allies Partner Together – Samenwerkende bondgenoten voor toegankelijkheid en mindervaliditeit), een groep die het bewustzijn rond verschillende validiteiten wil vergroten.



FIRE UP (Female Inclusion Resilience and Excellence – Inclusie, veerkracht en uitmuntendheid voor vrouwen), een groep die een inclusieve en steunende gemeenschap van verandering cultiveert om gelijkwaardigheid voor alle vrouwen te bevorderen.



ASPIRE (Asian and Pacific Islanders Raising Equity – Aziatische Amerikanen en Pacifische eilanders voor gelijkwaardigheid), een groep waarin de leden zich veilig, gezien en gehoord voelen en deel uitmaken van één ohana (familie)*.



PRIDE, een groep die inclusie voor de LGBTQ+ gemeenschap en haar bondgenoten wil bevorderen.



BUILD (Black U Krewers in Leadership and Development – Zwarte U Krewers in leiderschap en ontwikkeling), een groep die inclusie en vooruitgang voor zwarte medewerkers bevordert op alle niveaus van de organisatie.



UNIDOS (Verenigd), een groep voor ondersteuning van de hispanic en latino gemeenschap en haar bondgenoten*.



CARES (Cancer Awareness Resources Education and Support – Bewustzijn, informatie, voorlichting en support bij kanker), een supportgroep voor mensen met uiteenlopende chronische gezondheidsproblemen, die wil zorgen dat U Krewers zich niet eenzaam voelen op hun reis.



VETS, een groep voor veteranen, actieve militairen en hun gezinsleden en vrienden.

Resultaat in 2022:

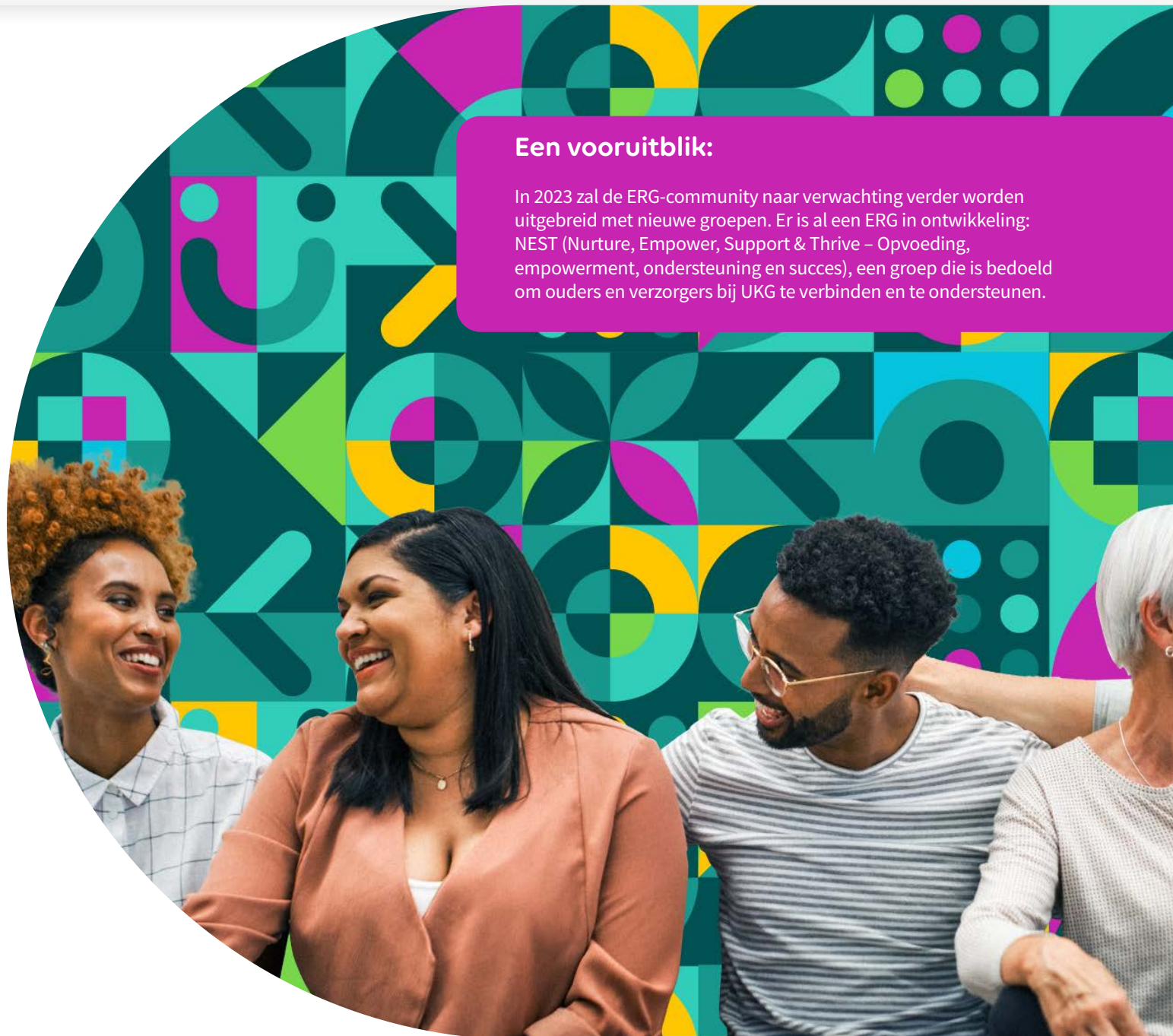
In 2022 hebben we het UKG Belonging & Engagement Center opgericht. Dit is de thuisbasis voor het beheer van de ERG's en de ledenbetrokkenheid. Het B&E Center is voor U Krewers de centrale hub om informatie te krijgen over ERG's, lid te worden van een ERG, updates over evenementen te krijgen, informatiebronnen te raadplegen en deel te nemen aan dialogen en programma's – allemaal verzorgd door collega U Krewers. Dankzij het platform van het B&E Center kunnen we onze ERG's efficiënt beheren en de resultaten van onze inspanningen en het succes van onze DEI&B-doelen meten.

Sinds de opening van het UKG B&E Center is het aantal leden van ERG's in 2022 met 158% toegenomen.

We zijn ervan overtuigd dat de ERG's helpen bij het opbouwen van vertrouwensrelaties, het inspireren van een dialoog, het ontwikkelen van leiderschap en het bevorderen van innovatie bij UKG. Hoewel alle groepen worden beheerd door vrijwilligers, ondersteunen we de groepen met afzonderlijke budgetten, korte- en langetermijnplanning en het monitoren van metrics. UKG verzorgt ook trainingssessies voor mensen die nog niet eerder een evenement of programma hebben georganiseerd, zodat ze kunnen leren hoe ze dergelijke activiteiten van start tot finish zelfstandig en met succes kunnen organiseren.

Een vooruitblik:

In 2023 zal de ERG-community naar verwachting verder worden uitgebreid met nieuwe groepen. Er is al een ERG in ontwikkeling: NEST (Nurture, Empower, Support & Thrive – Opvoeding, empowerment, ondersteuning en succes), een groep die is bedoeld om ouders en verzorgers bij UKG te verbinden en te ondersteunen.



Ambassadeursprogramma

UKG biedt interne ambassadeurs mogelijkheden om inclusie op de werkplek te bevorderen, kansen te verbreden en betere uitkomsten voor iedereen te creëren. In 2022 hebben we ons programma voor DEI&B-ambassadeurs gestart. Deze ambassadeurs worden uitgerust met de tools en middelen die ze nodig hebben om te communiceren en onze DEI&B-strategie uit te voeren, anderen voor te lichten en inclusief leiderschap te modelleren. Na een onboardingfase kunnen DEI&B-ambassadeurs de strategie, de programma's en de beoogde resultaten van onze DEI&B-programma's delen met anderen. We rekenen op deze teamleden om de zakelijke noodzaak van DEI&B te onderstrepen tegenover hun collega's, klanten, partners en netwerken.

Unified: een leerprogramma over DEI&B

Unified is een digitaal, peer-to-peer leerprogramma over de fundamenteën van DEI&B, dat is bedoeld om mensen beter inzicht te geven in complexe DEI&B-aspecten zoals onbewuste vooroordelen, microagressie, privilege en gelijkwaardigheid. Het programma besteedt ook aandacht aan de manier waarop unieke levenservaringen een rol spelen in de manier waarop iemand deze complexe DEI&B-onderwerpen begrijpt.

Uitgelicht: Unified

UKG heeft het Unified-leerprogramma ontwikkeld om alle medewerkers te helpen bij het opbouwen van dagelijkse inclusieve gewoonten. Unified is bedoeld om U Krewers mee te nemen op een reis van bewustzijn naar actie. Het programma maakt gebruik van hapklare brokken met praktische, bruikbare content om dialoog, actie en reflectie te stimuleren en tegelijkertijd kleine maar krachtige inclusieve gewoonten in onze dagelijkse routines in te bouwen.

Sinds de introductie van Unified in 2022 heeft 96% van de senior executives deelgenomen aan actieve discussies over DEI&B.

“Mijn ervaring met Unified heeft mijn geloof versterkt in het motto van ons bedrijf: 'Our purpose is people'. Ik heb echt het gevoel dat Unified verbindingen bevordert en de dialoog aanmoedigt met behulp van materiaal dat tot nadenken stemt en gemakkelijk te begrijpen is.

B'Nai Jackson, Manager, Global Integration Services bij UKG

UKG en Hive Learning hebben bij de 2022 Brandon Hall Excellence in Technology Awards de Gold Award gewonnen in de categorie [Best Advance in Diversity and Inclusion Innovation](#).

Global DEI&B Council

Naast de overkoepelende ESG-bestuursstructuur heeft UKG een wereldwijde DEI&B Council, bestaande uit 16 executives uit alle onderdelen van UKG die de zakelijke noodzaak van DEI&B uitdragen en driemaandelijks bijeenkomen om initiatieven aan te sturen, manieren voor verdere verbetering van het programma te bespreken en de algehele vooruitgang te meten. De Council wordt voorgezeten door Chief BD&E Officer Brian K. Reaves en Chief Executive Officer (CEO) Chris Todd.

DEI&B-scorekaarten

Scorekaarten maken de voortgang van onze leiders zichtbaar met een reeks metrics die de realisatie van onze korte- en langetermijndoelen ondersteunen. Een scorekaart geeft informatie over de impact van leiders op verschillende belangrijke terreinen, zoals wereldwijde gendervertegenwoordiging, etnische vertegenwoordiging in de VS, vroegtijdige vertegenwoordiging van talent, voltooiing van het Unified-leerprogramma, participatie vanuit de organisatie aan ERG's en de sentimenten van onze medewerkers op het gebied van DEI&B die naar voren komen uit onze jaarlijkse enquête naar medewerkersbetrokkenheid.



Chris Todd
CEO, Council Chair

UKG Global DEI&B Council

Ons doel kan alleen worden gerealiseerd wanneer onze medewerkers zich gerespecteerd en veilig genoeg voelen om volledig zichzelf te zijn op een werkplek waar iedereen een stem heeft.

"Uniek persoon, unieke waardering"



Brian Reaves
Chief Belonging, Diversity
& Equity Officer



Michael Bush
CEO, GPTW



Jody Kaminsky
Chief Marketing
Officer



Liz McCarron
Chief Legal Officer



Hugo Sarrazin
Chief Product Officer



Greg Swick
Chief Revenue Officer



Pat Wadors
Chief People Officer



John Machado
SVP, Chief
Technology Officer



Scott Sanfason
VP, TA & People Ops
and Care



Nicole Bello
GVP, EMEA Sales



Jarik Conrad
VP, Human Insights



Jane Graham
GVP, Relationship
Management



Melissa Shore
VP, Employee
Experience



Roxana Strohmenger
VP, Customer
Experience Strategy



Ha Hoang
VP, Cloud Systems
Infrastructure



Stacy Simmons
EVP, People &
Purpose



Mustapha Kebbeh
VP, Chief Security
Officer

Pijler 3: Versnellen van onze investeringen, zodat ons ecosysteem succesvol kan zijn en een zinvolle impact kan hebben.

We stimuleren positieve verandering op een effectieve manier door te investeren in organisaties die werken aan een diverse en inclusieve toekomst

UKG heeft strategische partnerschappen opgebouwd met organisaties die onze waarden delen, waaronder:

- Black Enterprise Women of Power Summit
- Black Men in Tech
- Code House
- Disability:IN
- Grace Hopper/AnitaB.org Institute
- Management Leadership for Tomorrow
- Massachusetts Conference for Women
- National Society of Black Engineers
- Reboot Representation
- Women in Business and Tech

DEI&B-programma voor verkoopbevordering en klantbetrokkenheid

UKG maakt gebruik van onze unieke positie als marktleider om meer begrip en waardering voor DEI&B aan te moedigen op de werkplek, in onze sector en in de samenleving als geheel bij onze klanten.

Het DEI&B-programma voor verkoopbevordering en klantbetrokkenheid is gericht op het delen van onze DEI&B-standpunten en best practices met onze klanten, onder andere door hen een-op-een te ontmoeten, klantconferenties te ondersteunen en voorbeelden te verstrekken van tools, informatiebronnen en voorlichtingsmateriaal voor DEI&B. Zo willen we onze klanten helpen om hun eigen DEI&B-traject af te leggen en de wereld van werk voor onze klanten en hun medewerkers verder te verbeteren.

Sociale impact

Bij UKG geloven we in het juiste doen voor onze gemeenschappen. Het hele jaar door werken we samen met diverse non-profitorganisaties, nemen we deel aan liefdadigheidsacties en geven we wereldwijd donaties aan charitatieve instellingen. Elke dag helpen we mensen op het gebied van gezondheid, maatschappelijk werk en onderwijs.

Een filosofie van geven

Onze donaties zijn wereldwijd inclusief maar hebben een lokale focus. We ondersteunen organisaties en gemeenschappen over de hele wereld met financiële bijdragen en campagnes voor het verdubbelen van donaties in tijden van crisis. We inspireren en stimuleren onze medewerkers om gebruik te maken van de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk met betaald verlof. Geven is een kernaspect van onze cultuur en we zullen onze platforms en bedrijfsmiddelen blijven inzetten om anderen te helpen. Via deze inspanningen werken we aan een wereld die zorg heeft voor mensen en die hen zelfredzaam maakt.

Wereldwijde liefdadigheid

In 2022 heeft UKG 6 miljoen dollar besteed aan liefdadigheidsacties en andere programma's ten behoeve van onze gemeenschappen wereldwijd. Dit omvat 4 miljoen dollar voor directe ondersteuning van het vitale werk dat elke dag voor mensen in onze wereldwijde gemeenschappen wordt verzet door meer dan 170 non-profitorganisaties op het gebied van gezondheidszorg, maatschappelijk werk en onderwijs. Naast de directe ondersteuning was nog eens 2 miljoen dollar aan financiële steun voor non-profitorganisaties afkomstig uit verschillende programma's binnen UKG, waaronder ons Close the Gap-programma voor gelijke beloning dat eind 2021 is gestart en DEI&B-partnerschappen met organisaties zoals LeanIn.org, Reboot Representation en Power to Fly.



Hoogtepunten van onze hulp in 2022 waren onder andere:

- **Diagnose- en behandelingscentrum voor kinderen:** UKG heeft samen met het Children's Diagnostic & Treatment Center in Broward County (Florida) 1200 Thanksgiving-maaltijden beschikbaar gesteld aan kansarme gezinnen tijdens de 30e jaarlijkse Thanksgiving Basket Brigade. U Krewers hebben zich vrijwillig aangemeld om voedselpakketten te vullen en maaltijden te bezorgen bij gezinnen van het Children's Diagnostic & Treatment Center.
- **Wensproject:** U Krewers hebben gezamenlijk het Wish Project in North Chelmsford (Massachusetts) ondersteund. Dit project helpt gezinnen in nood door te voorzien in basisbehoeften, spoedhulp te bieden aan dakloze gezinnen en slachtoffers van brand of andere calamiteiten en support in de gemeenschap mogelijk te maken. Toen de voorraad babyspullen bijna op was, hebben onze mensen een online donatie-actie georganiseerd om rechtstreeks spullen aan te schaffen en via Amazon naar het magazijn van The Wish Project te sturen.
- **Wandelen voor het Boston Children's Hospital:** U Krewers in Lowell (Massachusetts) hebben in de Walk for Boston Children's Hospital meegelopen en geld ingezameld voor hulp aan Rikki, een door ons gesponsorde patiënt die werd geboren met een zeldzame genetische aandoening. Deze wandeling is de enige dag per jaar waarop de hele gemeenschap (vrienden, familie, sponsors, patiënten en medewerkers van Boston Children's Hospital) bijeenkomt voor de kinderen.
- **Geld voor ondersteuning bij kanker:** Ons kantoor in Bracknell (VK) heeft geld ingezameld voor de grootste organisatie tegen kanker in het Verenigd Koninkrijk, MacMillan Cancer Support, die mensen met kanker ondersteunt in elke fase van hun ziekte.
- **Zelfredzaamheid voor gehandicapte jongeren:** Whizz-Kidz is een organisatie die gehandicapte kinderen en jongeren in het Verenigd Koninkrijk ondersteunt met broodnodige mobiliteitsapparatuur, mogelijkheden om elkaar te ontmoeten en samen plezier te maken, en trainingen om nieuwe vaardigheden op te doen en uit te kijken naar een betere toekomst. Dankzij donaties van UKG konden elektrische rolstoelen worden gerepareerd en vakantiekampen en workshops voor inzetbaarheid op de arbeidsmarkt worden betaald.
- **Terug naar school:** Samen met onze ERG's heeft UKG de eerste Back-to-School Drive voor meerdere Amerikaanse staten georganiseerd. Er werden schoolspullen uitgedeeld aan leerlingen uit gezinnen met lage inkomens, met steun aan organisaties zoals Broward Education Foundation, Atlanta Mission, Families Forward, Teachers' Treasure, Kid Smart en The Wish Project. Hierdoor konden de leerlingen weer terug naar school, met meer zelfvertrouwen en met de spullen die ze nodig hebben.
- **Cadeaus onder de virtuele kerstboom:** Onze Amerikaanse collega's hebben de afgelopen feestdagen meer dan 9.235 cadeautjes uitgedeeld aan 2.000 kinderen, waarmee opnieuw 10% méér kinderen werden geholpen dan het voorafgaande jaar. De geschenken gingen naar kinderen via non-profitorganisaties in het hele land, waaronder Boys & Girls Clubs, House of Hope, The Wish Project, Kids In Distress, Children's Harbor, Big Brothers Big Sisters, Friends of the Children, Wayfinder Family Services en Murphy-Harpst Children's Centers.
- **Plezier voor zieke kinderen:** UKG werkt samen met Starlight Children's Foundation, een non-profit die in samenwerking met zorgmedewerkers probeert om zieke kinderen wat plezier te bezorgen, zodat ze weer even kinderen kunnen zijn. U Krewers in Australië hebben meer dan 1.700 verrassingspakketten gemaakt met knutselspullen, speelgoed, games en activiteiten voor zieke kinderen in het ziekenhuis of thuis.
- **Onderwijs voor gemeenschappen in Australië:** UKG heeft hulp geboden aan de Indigenous Literacy Foundation, een liefdadigheidsinstelling die samenwerkt met aboriginal- en Torres Strait Islander-gemeenschappen in heel Australië om leesboeken, hulpmiddelen en programma's voor onderwijs in de gemeenschap aan te bieden.

- **Zelfvertrouwen voor Australiërs met een handicap:** UKG heeft steun verleend aan de Dylan Alcott Foundation, een organisatie die jonge Australiërs met een handicap helpt om meer zelfvertrouwen te krijgen, hun potentieel te vervullen en hun dromen te verwezenlijken.
- **Compacte gezinswoningen in Uruguay:** UKG steunt La Asociación Civil Cirineos, een organisatie in Uruguay die vrachtcontainers ombouwt tot compacte gezinswoningen. Elke woning heeft een woonkamer, twee slaapkamers, een badkamer en een keuken. UKG heeft een van deze huizen aangeboden aan een gezin uit de wijk Santa Eugenia.

“ De toewijding van UKG gaat veel verder dan alleen financiële steun. Hun team werkt vanuit het hart en staat altijd klaar om iets te doen voor onze kinderen! Ze hebben huizen geschilderd, de tuinen aangelegd, [en ons] elektronische apparatuur, speelgoed en hun tijd gegeven. Ze zoeken actief naar manieren om iets voor deze gemeenschap te doen en we zijn heel dankbaar voor de liefde die ze van onze kinderen betonen.

Tiffani Dhooge, President en CEO bij Children's Harbor



Loonverschillen verkleinen

Rechtvaardige, gelijke beloning is van cruciaal belang voor de gezondheid en het welzijn van mensen. Maar het is ook essentieel voor het zakelijk succes van bedrijven – inclusief het onze. In december 2021 hebben we het [UKG Close the Gap-programma](#) gepresenteerd. Dit programma voor gelijke beloning heeft een budget van miljoenen dollars en wil het bewustzijn vergroten en actie inspireren om de salarisverschillen tussen mannen, vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen op te lossen die nog altijd een grote impact hebben op de werkende bevolking.



In 2022 hebben we een tandje bijgezet in onze inspanningen om de loonschalen beter in balans te brengen. We zijn een samenwerking aangegaan met de Amerikaanse vrouwenvoetbalbond [NWSL](#) en enkele non-profitorganisaties om verschillende initiatieven, bewustmakingsprogramma's, voorlichtingscampagnes en onderzoeken te financieren ten behoeve van gelijkheid van beloning.

Uitgelicht: UKG NWSL Challenge Cup 2023

In mei 2022 hebben als volgende stap in ons Close the Gap-programma een historisch, meerjarig partnerschap met de National Women's Soccer League (NWSL) afgesloten. Hiermee wordt UKG de allereerste titelsponsor van de NWSL Challenge Cup. De bonuspot voor deze bekercompetitie is in 2022 vertienvoudigd en zal in 2023 nog eens ruimschoots verdubbelen. De UKG NWSL Challenge Cup 2023 is het allereerste professionele voetbaltoernooi voor vrouwen in de Verenigde Staten met een beloning voor vrouwen die gelijk is aan de gebruikelijke beloningen voor hun mannelijke collega's.

De meerjarige sponsordeal ter waarde van miljoenen dollars zal de loonkloof voor de UKG NWSL Challenge Cup 2023 dichten. Het prijzengeld komt direct ten goede van de speelsters. Dit is een aanvulling op de onlangs goedgekeurde collectieve arbeidsovereenkomst tussen de NWSL en de Amerikaanse spelersbond voor het vrouwenvoetbal. Deze CAO voorziet in een grote investering door de NWSL-eigenaren om de salaris- en voorzieningenpakketten te verbeteren, trainings- en wedstrijdfaciliteiten te moderniseren en normen vast te stellen die ervoor moeten zorgen dat de NWSL de beste vrouwenvoetbalcompetitie ter wereld blijft.

De payrollsystemen van UKG worden jaarlijks gebruikt voor de salarisbetaling aan meer dan 15 miljoen werknemers. Dit betekent dat UKG in 2022 circa [3 miljoen dollar heeft geïnvesteerd in programma's en initiatieven die de strijd voor gelijke beloning ondersteunen](#). Dit betreft onder andere de steun aan vier non-profitorganisaties voor belangenbehartiging en het creëren van gelijkheid in kansen, onderwijs en werkgelegenheid voor vrouwen en meisjes.

In het kader van ons programma investeert UKG in 2022 en jaarlijks voor elke werknemer die wordt uitbetaald via een UKG-payrollstelsel een bedrag van \$0,18 (gelijk aan de loonkloof tussen mannen en vrouwen) in programma's en organisaties die strijden voor gelijke beloning.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). 2020 Annual Report: Highlights of Women's Earnings. Gevonden op <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>.

Dit zijn enkele non-profitorganisaties die vanuit Close the Gap worden ondersteund:

- **Grantmakers for Girls of Color (G4GC):** UKG heeft bijgedragen aan acht unieke organisaties die specifiek zijn gericht op het hele scala van ondersteuning dat nodig is voor meisjes, femmes en gender-expansieve jongeren van kleur. Deze organisaties bieden toegang tot onderwijs en vaardigheidsopbouw, financiële steun om deel te nemen aan stages en andere mogelijkheden om hun professionele en loopbaaninteresses te volgen, leiderschapsontwikkeling, alsmede vaardigheden en strategieën voor belangenbehartiging om beleidsregels en omstandigheden te ontmantelen die verhinderen dat de doelgroep toegang krijgt tot de werkplek en daar veilig kan blijven en verblijven. De volgende organisaties werden ondersteund: IGNITE, Transgender Resource Center of New Mexico, AAPI Women Lead, Fannie Lou Hamer, Merze Tate, Voces en Accion, HEART, Sister to Sister International.
- Daarnaast heeft UKG proefgedraaid met een virtueel mentorschapsprogramma met Sister to Sister International, een begunstigde van G4GC. De groep bestaat uit 22 meisjes van middelbare schoolleeftijd, die eenmaal per maand bijeenkomen en aandacht besteden aan onderwerpen zoals ondersteuning bij loopbaanplanning, bijscholing, groepsmentoring en een-op-een mentoring met panelleden van UKG, waaronder leden van BUILD, een Employee Resource Group (ERG) van UKG.
- **Reboot Representation:** UKG is niet alleen één van de twee Senior Executive-leden van de Reboot Representation-coalitie,

maar heeft via Reboot ook een subsidie verstrekt aan de Universiteit van Florida om een pijplijn van kansen te creëren die is bedoeld om meer zwarte, latina en native American vrouwen toegang te geven tot informaticaonderwijs op basis- en middelbare scholen. Deze subsidie komt ten goede aan hulp, studiebeurzen en mentoring voor informaticadocenten die hun leerlingen inspireren tot doorzettingsvermogen en betrokkenheid. Na het behalen van een onderwijscertificaat voor informatica aan basis- en middelbare scholen kunnen de docenten een staatsdiploma halen en informaticaleeraar worden op de scholen in hun omgeving. Hierdoor kunnen leerlingen zien dat ook hun eigen groep vertegenwoordigd is onder de leraren in dit veld, waardoor uiteindelijk de toegankelijkheid van succesvolle loopbanen in IT wordt verbeterd. In het eerste jaar van het programma hebben zich 20 docenten ingeschreven, die naar verwachting minstens 2200 leerlingen per jaar zullen kunnen inspireren. In de komende 20 jaar worden zo minimaal 44.000 leerlingen bereikt.

- **Lean In:** Dankzij de samenwerking met Lean In heeft UKG de toonaangevende trainingsprogramma's van Lean In over de onderwerpen bondgenootschap en vooroordelen kunnen aanbieden aan onze medewerkers en klanten. Daarnaast sponsort UKG het Network Leadership Development Program van Lean In. Dit is een uitgebreid programma van 16 weken dat vrouwen helpt om succesvolle leiders te worden, met zelfevaluaties en modules gericht op inclusiviteit, beïnvloeding en het opbouwen van een executive aanwezigheid. Dit programma, dat in totaal al 100.000 vrouwen bereikt, leidt Network Leaders op.

Dit zijn vrijwilligers die vrouwen ondersteunen door Lean In Circles te vormen en evenementen te organiseren om een gemeenschapsgevoel te creëren. Deze netwerken zijn actief in alle regio's en bereiken ook landen zoals Benin, Bolivia en Mongolië, waar vrouwen meestal maar beperkt toegang hebben tot dit soort bronnen.

- **9to5:** UKG werkt samen met 9to5, een belangenorganisatie die zich inzet om vrouwenkwesties op de publieke agenda te zetten. We hebben gedurende het jaar online aandacht gevraagd voor speciale toolkits die door 9to5 worden gemaakt ten behoeve van intersectionele Equal Pay Days. De toolkits en het online magazine zijn erop gericht om actie te bevorderen met specifieke calls-to-action over de Amerikaanse Paycheck Fairness Act. Dit heeft geleid tot meer dan 21.000 vertoningen op de socialemediaplatforms van 9to5 als onderdeel van hun digitale campagne voor gelijke beloning.

“We zijn UKG en Grantmakers for Girls of Color dankbaar voor deze kans om een cohort van onze meisjes deel te laten nemen aan een mentorproject met professionals, dat een enorme impact kan hebben op hun belangstelling en het verdere verloop. Sister to Sister International is ook blij met de afstemming op de inspanningen van UKG om gelijke beloning te bevorderen.

Cheryl Brannan, oprichter van Sister to Sister International

Hulp voor de gemeenschap in tijden van crisis

In tijden van crisis biedt UKG hulp in de vorm van financiële steun en vrijwilligerswerk voor mensen in nood in lokale, nationale en wereldwijde gemeenschappen. Via onze eigen UKG Pro Giving-oplossing geven U Krewers gehoor aan onze oproep en doneren ze geld via ongelimiteerde 100% verdubbelingscampagnes, waarmee ze de broodnodige helpende hand reiken aan mensen in de getroffen gebieden.

Enkele voorbeelden van donaties door onze medewerkers in 2022:

- **Bosbranden in Colorado:** Ter ondersteuning van de mensen die werden getroffen door de bosbranden in Colorado hebben UKG en onze medewerkers geld geschonken aan het Amerikaanse Rode Kruis en het Center for Disaster Philanthropy.
- **Oorlog in Oekraïne:** UKG en haar medewerkers hebben samengewerkt met de Hoge Commissaris voor de Vluchtelingen van de Verenigde Naties (UNHCR), het International Rescue Committee, UNHCR Canada, UNO-Flüchtlingshilfe, Croix-Rouge française, Rotary Australia, de Polish Medical Mission Association en het Rode Kruis van Singapore om hulp en hulpgoederen te bieden aan de vele mensen die door de oorlog in Oekraïne zijn ontheemd.
- **Schietpartij in Uvalde (Texas):** Om de families van de slachtoffers van de schietpartij in Uvalde bij te staan, hebben U Krewers samen met UKG geld ingezameld voor het Uvalde Strong Survivors Fund.
- **Orkaan Ian:** Nadat orkaan Ian delen van West-Florida had verwoest, hebben onze collega's geld ingezameld voor het Amerikaanse Rode Kruis, het Center for Disaster Philanthropy en onze PeopleInspired Giving Foundation-organisatie.
- **Schietpartij in Buffalo (New York):** UKG heeft de slachtoffers van de schietpartij in Buffalo geholpen door het Buffalo 5/14 Survivors Fund te ondersteunen.
- **Overstromingen in Australië:** Om de slachtoffers van de overstromingen aan de oostkust van Australië te helpen, heeft UKG steun gegeven aan het Australische Rode Kruis.
- **Schietpartij in Highland Park (Illinois):** UKG heeft samengewerkt met het Highland Park Shooting Response Fund om de slachtoffers van de schietpartij van 4 juli in Highland Park en hun families te ondersteunen.
- **Overstromingen in Kentucky:** Om te helpen bij de hulpverlening na de overstromingen in het oosten van Kentucky heeft UKG geld gedoneerd aan het Amerikaanse Rode Kruis.
- **Schietpartij in Saint Francis Hospital:** UKG heeft samengewerkt met het Saint Francis Employee Emergency Fund om hulp te bieden aan de slachtoffers van de schietpartij in het Saint Francis Hospital in Tulsa (Arizona).
- **Overstromingen in Pakistan:** Na de verwoestende overstromingen die honderden dorpen in heel Pakistan onder water hebben gezet, heeft UKG geld gedoneerd aan de Citizens Foundation Flood Relief Appeal om te voorzien in eerste levensbehoeften en een begin te maken met het herstel.
- **Orkaan Fiona:** UKG heeft samengewerkt met Direct Relief om hulpacties in het Caribisch gebied te ondersteunen na de verwoestingen door de orkaan Fiona.

Wereldwijd vrijwilligerswerk

Ons zelf inzetten om anderen te helpen is ingebakken in onze cultuur. U Krewers doen vrijwilligerswerk over de hele wereld en helpen mensen in hun lokale gemeenschappen – van het helpen van voedselbanken en het runnen van liefdadigheidsinstellingen tot het bezoeken van basisscholen en het geven van kleding aan daklozen. Om dit onbaatzuchtige werk te ondersteunen, moedigt UKG alle medewerkers aan om gebruik te maken van onze onbeperkt doorbetaalde vrije tijd om vrijwilligerswerk te doen bij organisaties van hun keuze, zodat ze zich kunnen concentreren op de organisaties en doelen die hen na aan het hart liggen of kunnen deelnemen aan georganiseerde evenementen.



Enkele voorbeelden van vrijwilligerswerk in 2022:

- **Hunger Action Month:** In september en oktober hebben collega's in Noord-Amerika meegedaan aan onze UKG National Service Week ten bate van de Hunger Action Month. U Krewers hebben meegeholpen de honger te bestrijden door in totaal 1.116 uur vrijwilligerswerk te besteden aan taken zoals het sorteren, inpakken, rondbrengen en serveren van warme maaltijden. In totaal hebben onze collega's bijna 40.000 kg voedsel gesorteerd, bereid, rondgebracht en geserveerd om in totaal meer dan 72.300 maaltijden te verzorgen voor gezinnen in Noord-Amerika.
- **ANK India:** UKG heeft zijn jarenlange steun aan ANK India voortgezet. Dit is een overheidsorganisatie die onderwijs voor kansarme kinderen verzorgt en zorgt dat ze later beter in hun levensonderhoud kunnen voorzien.
- **Movember:** U Krewers in de Verenigde Staten, Canada en Singapore hebben meegedaan aan Movember, een jaarlijkse actie in november om aandacht te vragen voor gezondheidsproblemen van mannen, zoals prostaat- en teelbalkanker, maar ook zelfdoding.
- **Bábbarra Women's Centre:** Begin 2022 heeft UKG 150 kilogram goederen geleverd aan het Bábbarra Women's Centre, een organisatie die vrouwen helpt om bedrijven op te richten en te runnen die een gezonde en duurzame levenswijze voor vrouwen in Australië ondersteunen.
- **Pink October:** Ons kantoor in Parijs heeft een Pink October-campagne georganiseerd in het kader van de bewustwording over borstkanker. Deze jaarlijkse campagne verhoogt de kennis over borstkanker, inclusief oorzaken, preventie, diagnose en behandeling.
- **Deutsche Kinderkrebsstiftung:** Ons kantoor in Stuttgart heeft een taartverkoop georganiseerd ten bate van de Deutsche Kinderkrebsstiftung, een organisatie die jonge mensen helpt die als kind kanker hebben gehad en hen informatie, advies en hulp bij financiële noodsituaties biedt.
- **Chhanv Foundation:** UKG in India en FIRE Up hebben hulp geboden aan de Chhanv Foundation, een Indiase non-profitorganisatie die zich inzet voor de revalidatie van overlevenden van zuuraanvallen. De Chhanv Foundation geeft door middel van belangenbehartiging een nieuwe invulling aan revalidatie en biedt ook medische hulp, rechtsbijstand en onderwijs.
- **Intern Service Day:** Onze UKG-stagiaires in Lowell (Massachusetts) kregen de kans om een dag door te brengen met Mill City Grows in de RIST-kas van de University of Massachusetts Lowell. Mill City Grows werkt nauw samen met partners, financiers en vrijwilligers om te zorgen dat er vers en gezond voedsel beschikbaar is voor iedereen in Lowell. De stagiaires maakten kennis met het programma en hielpen bij het sorteren van groenten en granen.

- **9/11 Day:** UKG werkt samen met 9/11 Day, een non-profitorganisatie die de 9/11-gemeenschap ondersteunt, om de honger in Amerika te helpen bestrijden met vrijwilligersacties om maaltijden in te pakken in Boston en New York City.
- **Woolies Wheels & Walk:** Team UKG ondersteunde de 2022 Woolies Wheels & Walk, een welzijnsinitiatief van de Woolworths Group en Tour de Cure dat fondsen werft voor kankeronderzoek en support- en preventieprojecten.
- **ToekomstATELIERdelAvenir (TADA):** TADA biedt vrijwillig, motiverend en maatschappijgericht onderwijs aan kinderen van 10 tot 14 jaar in sociaaleconomisch achtergestelde regio's van België. Het afgelopen jaar hebben collega's vanuit onze vestigingen in België en Nederland op zaterdagochtenden workshops georganiseerd om aan kinderen te vertellen over hun dagelijkse werk en wat ze hebben gedaan om in hun functie terecht te komen.
- **Bloemstukken bezorgen:** Het team van UKG Global Delivery Services heeft samen met plaatselijke bloemisten meer dan 100 bloemstukken gemaakt voor patiënten en personeel van drie klanten van UKG: het General Hospital van Nashville, het revalidatie- en gezondheidscentrum West Meade Place, en Oasis Center, een organisatie die jongeren in Tennessee ondersteunt en probeert hun leven beter te maken. Van dit mooie gebaar werd verslag gedaan door News Channel 5 in Nashville.

- **Estafette tegen kanker in Singapore:** U Krewers van ons kantoor in Singapore hebben meegedaan aan de negendaagse Virtual Relay for Life 2022, waar de uitdaging was om in totaal 100 kilometer af te leggen. Ze liepen maar liefst 196 kilometer en haalden 1.345 Singapore dollar op voor de Singapore Cancer Society.

“ Door te geven aan de gemeenschap waarin we leven, maken we de cirkel rond. Onze medewerkers willen graag hun tijd, vaardigheden en kennis delen om kansen te scheppen voor mensen die minder kansen hebben gekregen. Dit draagt bij aan een diep gevoel van verbondenheid met onze missie, en ik ben enorm trots op alles wat we tot nu toe in India hebben gedaan.

Nitin Wadhwa, Director, HR, UKG India



Uitgelicht: Global Pay It Forward Day

Steun voor onze mensen

De PeopleInspired Giving Foundation, die is opgericht tijdens de COVID-19-pandemie, is een onafhankelijke non-profitorganisatie die U Krewers en hun gezinnen ondersteunt met financiële hulp in tijden van crisis. De stichting heeft sinds de oprichting in 2020 al meer dan een half miljoen dollar uitgekeerd aan collega's over de hele wereld.

Klanten helpen om te geven

Door middel van onze UKG Pro Giving-oplossing kunnen organisaties heel eenvoudig liefdadigheidscampagnes opzetten en hun eigen medewerkers de kans geven om geld te doneren voor het goede doel. We stellen UKG Pro Giving gratis beschikbaar aan onze klanten. We zijn er trots op dat klanten van UKG via het Giving-platform al miljoenen dollars hebben gedoneerd aan non-profitorganisaties zoals Feeding America, Meals on Wheels en het Leger des Heils.

“ Ik ben heel dankbaar voor wat de PeopleInspired Giving Foundation heeft gedaan rond het verschrikkelijke verlies dat mijn gezin heeft doorgemaakt. De vrijgevigheid van UKG is onvoorstelbaar.

Een ontvanger van hulp

Ter gelegenheid van Global Pay It Forward Day, een wereldwijde dag van vriendelijkheid die jaarlijks op 28 april plaatsvindt, hebben U Krewers over de hele wereld meegedaan aan vrijwilligersactiviteiten of inzamelingsacties georganiseerd om organisaties in de gemeenschap te ondersteunen.

In de Verenigde Staten hebben onze mensen samen met Rebuilding Together en Habitat for Humanity gewerkt aan projecten om twee huizen in Dania Beach (Florida) te schilderen en de tuinen in te richten.

In de regio Azië-Pacific hebben collega's meer dan 80 kg aan houdbare levensmiddelen geschonken aan voedselbanken.

En in de EMEA-regio hebben medewerkers zowel persoonlijk als online voedingsmiddelen aan voedselbanken gedoneerd.



Ga voor meer informatie over onze inzet voor liefdadigheid en vrijwilligerswerk naar ukg.com/about-us/esg/social/philanthropy-and-giving.

Prijzen en onderscheidingen

Hoewel we weten dat DEI&B en sociale impact oneindige commitments zijn en ons werk nooit af is, zijn we trots op de erkenning die we tot nu toe hebben gekregen voor onze inspanningen. We zijn in 2022 onder andere onderscheiden door de Corporate Equality Index, de Human Rights Campaign Foundation, AnitaB.org en anderen.

Diversiteit in leveranciers

Onze inzet voor DEI&B strekt zich ook uit tot onze toeleveringsketen. In 2022 hebben we het programma voor leveranciersdiversiteit geformaliseerd in de UKG Supplier Diversity Council, met vertegenwoordigers uit verschillende functies. We zijn ons ervan bewust dat een diverse toeleveringsketen bijdraagt aan de vertegenwoordiging van lokale markten en we zijn afhankelijk van de bijdragen van deze leveranciers om onze teams te ondersteunen en onze klanten wereldwijd van dienst te zijn. Daarom hebben we een doel gesteld voor het programma voor leveranciersdiversiteit: ten minste 5% van onze bestedingen gaat naar diverse leveranciers en tegelijkertijd we de enterprisefocus van het programma elk jaar verder uitgebreid. In 2022 heeft UKG meer dan 85 miljoen dollar besteed bij diverse en kleinere bedrijven.

Resultaat in 2022:

We hebben het [UKG Diversity Accelerator Program](#) opgericht, waarmee we gerichte ondersteuning en middelen bieden voor technologiebedrijven van eigenaren met een diverse achtergrond en een focus op diversiteit. Hierdoor dragen we bij aan de leveranciersdiversiteit in de HCM-markt.



Talent en cultuur

We kunnen alleen doen wat we doen dankzij de ongelooflijke inzet en passie van onze getalenteerde mensen. Om oplossingen van wereldklasse te kunnen leveren waarmee organisaties hun mensen beter van dienst kunnen zijn, is het essentieel dat we allereerst om onze eigen mensen geven. Over de hele wereld hebben we processen ontwikkeld om te zorgen dat alle U Krewers kunnen gedijen in elke fase van hun loopbaan, van sollicitatie tot en met pensionering en alles daartussenin. Het doel is dat ze door hun ervaringen bij UKG in alle opzichten betere mensen worden.

Bij het opbouwen en beschermen van de bedrijfscultuur van UKG richten we ons op de hele levenscyclus van het medewerkerstraject, vergelijkbaar met de manier waarop we kijken naar de hele levenscyclus van de klantervaring. We noemen de verschillende fasen van het medewerkerstraject de 'momenten die ertoe doen'. Bij al deze momenten is het belangrijk dat we een ervaring ontwikkelen die eerlijk en rechtvaardig is in het hele ecosysteem. Aan de basis van de medewerkerservaring ligt onze waardepropositie voor medewerkers, waarin onze missie, onze waarden en het UKG-motto 'Our purpose is people' zijn verankerd. We willen voor elke U Krewer bij al deze momenten zinvolle ervaringen creëren, onder andere door onze uitgebreide programma's en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Uitgelicht: Onze waardepropositie voor medewerkers

Met onze waardepropositie voor medewerkers als kompas ontwikkelen we programma's en initiatieven waarmee we de onderstaande elementen van de UKG-medewerkerservaring willen manifesteren en te versterken:



Secundaire arbeidsvoorwaarden

UKG heeft een uitgebreid pakket secundaire arbeidsvoorwaarden voor alle U Krewers wereldwijd, waarin de belofte van ons werkgeversmerk wordt weerspiegeld. Via deze voorzieningen en programma's ondersteunen we onze mensen en hun naasten in alle fasen van het leven. In 2022 hebben we met onze gezinsvoorzieningen, zoals sponsoring via UKG Kids, hulp bij kinderopvang en ons wereldwijde studiebeursprogramma, onderstreept dat niet alleen onze medewerkers, maar ook hun gezinnen op ons kunnen rekenen. Financiële hulp bij adoptie en draagmoederschap (in landen waar draagmoederschap wettelijk is toegestaan) is beschikbaar voor U Krewers met een kinderwens. Medewerkers die een studie willen volgen, kunnen gebruikmaken van vergoedingen voor lesgeld en de kosten van lesmateriaal.

Alle medewerkers hebben toegang tot gratis en vertrouwelijke begeleiding bij werk en leven via ons Employee Assistance Program. En verder zijn er wellness-voorzieningen voor onze medewerkers wereldwijd.

Gezondheid en welzijn voor medewerkers

UKG zet zich in voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van elke U Krewer, terwijl we ook onze klanten, leveranciers en partners hoogwaardige en ononderbroken support bieden. We geven ondersteuning, begeleiding of financiële hulp aan onze medewerkers bij acute (bijvoorbeeld natuurrampen) of langdurige (bijvoorbeeld pandemie) crisissituaties. Daarnaast wil UKG met gezondheids- en welzijnsprogramma's de U Krewers en hun gezinnen zowel op het werk als privé bijstaan.

Medewerkerservaring

Omdat we onze U Krewers allereerst als mensen zien, willen we ook erkennen, vieren en dankbaar zijn dat zij zich maximaal inzetten voor onze klanten en voor elkaar. We hebben programma's en voorzieningen om het harde werk van onze mensen te waarderen, van het erkenningsplatform Celebrate U tot korte- en langetermijn financiële prikkels in de vorm van prestatiebonussen en aandelenpakketten.

Het leiderschapsteam heeft ook een basis gelegd voor frequente communicatie met alle medewerkers. In 2022 hebben we bijvoorbeeld bekendgemaakt dat de toenmalige UKG President Chris Todd de nieuwe CEO van UKG zou worden. In de maanden daarna hebben we op onze wereldwijde locaties Connect Live-evenementen georganiseerd om Chris als CEO voor te stellen, een soepele overgang te bevorderen en iedereen op één lijn te brengen. Bij deze evenementen vertelden de CEO en andere senior leiders over hun persoonlijke geschiedenis en onze zakelijke doelen, technologieën en cultuur. Er waren ook Ask Me Anything-sessies om vragen van collega's te beantwoorden.

UKG blijft zich inzetten voor een cultuur die is gebaseerd op onze missie en waarden – te beginnen met onze managers en leiders. Hiertoe bevorderen we de effectiviteit van onze leiders en managers, dragen we onze waarden en cultuur uit en werken we aan een hoogwaardige, zorgzame organisatie.

“ Ik beloof dat ik elke dag zal zorgen dat UKG het motto 'Our purpose is people' waarmaakt door geweldige werkplekken over de hele wereld te bevorderen, terwijl we zelf onze op de mens gerichte cultuur blijven koesteren met een diepe toewijding aan DEI&B.

Chris Todd, CEO van UKG



Een vooruitblik:

In januari 2023 lanceert UKG een innovatief beloningsprogramma met de naam U Choose. Dit programma is bedoeld om onze meer dan 15.000 medewerkers beter te ondersteunen in alle fasen van hun carrière en hun leven. U Choose komt in de plaats van een aantal eerdere, specifieke voorzieningen. Medewerkers kunnen voortaan zelf de voorzieningen kiezen die voor henzelf en hun gezin het meest geschikt zijn. U Krewers krijgen elk kwartaal een beurs van 350 dollar (1.400 dollar per jaar) en kunnen daarmee declaraties indienen voor een breed scala aan voorzieningen op het gebied van lichamelijk welzijn, financieel welzijn, de balans tussen werk en privé en de werkplekervaring.

Ga voor meer informatie over onze secundaire arbeidsvoorwaarden naar ukg.com/careers.

Betrokkenheidsenquête

We weten dat medewerkers die zich betrokken voelen, worden geïnspireerd om hun volledige potentieel te bereiken. Dankzij de gezamenlijke inspanningen van al onze medewerkers is ons bedrijf succesvol en een geweldige plek om te werken. Om inzicht te krijgen in de medewerkersbetrokkenheid, onze sterke punten als werkgever en de mogelijkheden om onze cultuur nog verder te verbeteren, vragen we onze medewerkers om deel te nemen aan de tweejaarlijkse betrokkenheidsenquête. Onze medewerkers geven graag feedback: de afgelopen jaren was het deelnamepercentage meer dan 80%. En omdat we vinden dat elke medewerker een goede manager verdient, heeft de vragenlijst onderzoek ook een sectie die is bedoeld om de effectiviteit van onze managers te beoordelen. Op basis van de gekregen feedback ondernemen we actie op centraal niveau en op het niveau van divisies/functies en teams. UKG wil voor iedereen een geweldige plek zijn om te werken. Daarom gebruiken we de feedback uit onze betrokkenheidsenquête om te beoordelen of mensen uit alle groepen een consistente en inclusieve werkplekervaring hebben.

We hebben onze doelstellingen op het gebied van talent en cultuur afgestemd met de betrokkenheidsenquête:

- De betrokkenheidsscore in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 80% tot en met 2025.
- De score voor de managerservaring in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 85% tot en met 2025.
- De score voor verbondenheid in onze betrokkenheidsenquête handhaven op of boven 80% tot en met 2025.

In de meest recente betrokkenheidsenquête (juli 2022) hebben we al deze doelen overtroffen:



De meest recente enquêteresultaten zijn, net als alle historische resultaten, voor alle medewerkers toegankelijk via UKG Today (ons intranet voor medewerkers).

Werving en selectie

Ons grondige sollicitatieproces biedt huidige en potentiële nieuwe collega's niet alleen de mogelijkheid om met de vacaturehouder te praten, maar ook met andere teamleden (ook uit andere functies) met wie ze in hun nieuwe rol zullen samenwerken. Ons programma voor medewerkersverwijzingen is ontworpen om de beste talenten aan te trekken, de diversiteit te versterken, kandidaten te vinden voor moeilijk te vervullen functies, de kosten per vacature te verlagen en het personeelsverloop terug te dringen. Om U Krewers aan te moedigen om deel te nemen aan dit programma, krijgen verwijzende medewerkers een financiële beloning na de indiensttreding van de kandidaat die ze hebben aanbevolen, plus andere vormen van erkenning voor hun optreden als talentambassadeur.

Carrièrekansen

Alle medewerkers moeten gelijke kansen krijgen om succesvol te zijn in alle aspecten van hun loopbaan. Loopbaanontwikkeling is een van de belangrijkste aspecten van de medewerkerservaring bij UKG en we willen al onze mensen steunen in hun loopbaanambities.

Daarom investeren we in programma's voor professionele ontwikkeling, onderwijs en trainingen waarmee medewerkers vaardigheden kunnen verwerven en verfijnen, nieuwe carrièrekansen kunnen verkennen en hun volledige potentieel kunnen ontsluiten. Een van deze programma's bestaat uit een gratis lidmaatschap van LinkedIn Learning met toegang tot meer dan 16.000 cursussen over zakelijke, creatieve en technologische onderwerpen. Een ander programma is Gigs@UKG, waarmee collega's kunnen meewerken aan kortlopende projecten met een grote impact, zodat ze nieuwe rollen in andere delen van het bedrijf kunnen uitproberen. We bieden U Krewers ook de mogelijkheid om professionele certificeringen te behalen als een extra manier om hun loopbaanontwikkeling te ondersteunen.

Daarnaast nemen alle medewerkers deel aan het prestatie management-programma van UKG. Dit programma geeft U Krewers een duidelijk beeld van wat er van hen wordt verwacht, creëert een cultuur van feedback en ondersteuning, en bevordert verantwoordelijkheid door middel van een eerlijk en rechtvaardig proces. Belangrijke elementen van het programma zijn het stellen van doelen, check-ins over de resultaten, feedback van stakeholders en jaarlijkse prestatiebeoordelingen. Alle medewerkers ontvangen een training over het programma en de carrièremogelijkheden binnen UKG, zodat ze gemakkelijker hun eigen loopbaanplan kunnen ontwikkelen.

In 2022 hebben we het Global Career Framework omgedoopt tot Global Job Architecture. Deze naamsverandering is bedoeld om het beoogde doel van het programma duidelijker te maken: deze architectuur geeft een schema voor consistente omschrijvingen van functies binnen UKG aan de hand van functiefamilies en niveaus. Dit is belangrijk bij het formuleren van loopbaantrajecten, het bespreken van de ontwikkeling en het vaststellen van benchmarks voor compensatie.

Klanttevredenheid en klantsucces

Onze mindset van voortdurende innovatie wordt geïnspireerd door een diep inzicht in de dingen die UKG-klanten en hun mensen het meest nodig hebben om gelukkig en succesvol te zijn. We hechten veel waarde aan het succes van onze klanten op de lange termijn en we ontwikkelen hechte relaties die meegroeien met hun behoeften en prioriteiten. Daarom investeren we voortdurend verder in de klantervaring (CX).

Bedrijfsmodel: 'een partner voor altijd'

Bij UKG bouwen we aan duurzame relaties met onze klanten, die hen niet alleen een uitzonderlijk hoge toegevoegde waarde bieden, maar ook: vertrouwen. We zijn sterk gemotiveerd om duurzaam met onze klanten samen te werken, zodat we ze kunnen helpen bij de realisering van hun zakelijke doelen, de empowerment van hun mensen en het creëren van geweldige werkplekken.

Onze belofte van Een partner voor altijd rust op drie pijlers:

1	Een premium ervaring voor alle klanten, vanaf de allereerste dag, zodat ze alles hebben wat nodig is om succesvol te zijn.
2	Intensieve samenwerking met onze klanten om meer waarde toe te voegen aan hun ervaringen en te zorgen dat ze het maximale rendement uit hun investeringen halen.
3	Doelgerichte ondersteuning voor onze klanten bij het ontwikkelen van hun personeelsstrategieën, doordat ze altijd worden ondersteund door het meest ervaren en betrokken serviceteam.

Om een best-in-class klantervaring te bieden, worden de teams van UKG gestructureerd met onze klanten in gedachten. We bouwen aan persoonlijke proactieve ervaringen, zodat we de klanten kunnen ontmoeten op het punt waar ze zich in hun traject bevinden. Onze teams hebben persoonlijke kennis van de organisaties waarmee ze samenwerken, zodat we al op de behoeften van klanten kunnen anticiperen vóórdat deze acuut worden en we de klant kunnen ondersteunen bij elke stap van hun UKG-reis. Daarom blijven de leden van ons CX-team gemiddeld zeven jaar bij dit team werken met een verlooppercentage van minder dan 5% – vergeleken met een gemiddeld personeelsverloop van 20% voor klantensupport in onze sector.

In 2022 hebben we specifieke doelen gesteld om de belofte 'Een partner voor altijd' waar te maken, waaronder:

- Verbetering van het CX-programma met focus op meer samenwerking om hogere klanttevredenheidsscores (CSAT), minder verloop en snellere acceptatie van de nieuwste technologie te realiseren:
 - De huidige CSAT-score met 5% verhogen.
 - Het aantal actieve UKG Insiders met 10% verhogen in 2023.
 - Het huidige percentage actieve leden van de UKG Community (67%) vasthouden of verhogen. Dit is hoger dan de doorsnee benchmark in onze sector (46%).

Innovatie

Innovatie is essentieel voor het aanhoudende succes van UKG en van onze klanten. We blijven gefocust op innovatie in elke stap van de productlevenscyclus en we blijven intensief investeren in onderzoek en ontwikkeling en CX.

In 2022 hebben we meerdere nieuwe programma's ingevoerd om de klantervaring (CX) te versterken, waaronder:

- [UKG Launch](#), een krachtige, marktleidende implementatie- en migratie-ervaring die klanten vertrouwen geeft in hun oplossing en de time-to-value versnelt. Met UKG Launch kunnen klanten:
 - Volledig inzicht in hun implementatie krijgen met intuïtieve samenwerkingstools.
 - Het beheer vereenvoudigen met snelle, hoogwaardige gegevensconversie, eenvoudige integraties en testopties.
 - Gebruikmaken van best practices uit onze ruim 70 jaar ervaring.
 - Een probleemloze start maken met proactieve, op maat gemaakte enablement om de overgang van lancering naar support te vergemakkelijken.
- [SuccessCare](#), ons vernieuwde programma voor klantenondersteuning. De periode kort na de transitie naar support is kritiek, wanneer klanten vaak belangrijke taken uitvoeren zoals de eerste payroll met ons product. In deze periode werken we nauw samen met onze klanten om de acceptatie, de kritieke processen en de systeembenutting te optimaliseren. Hierdoor kunnen organisaties direct uit de startblokken schieten voor een sterke start en snel succes. SuccessCare kent drie fasen:
 - **Fundament:** Door middel van maatwerksessies tijdens de kritieke eerste maanden na de transitie naar support leggen we een sterke basis en zorgen we dat alles in gereedheid is.
 - **Groei:** Met de unieke zakelijke behoeften van onze klanten in het achterhoofd, moedigen we hen aan om samen te werken met onze mentoren en de functionaliteit te verkennen door middel van specifieke ervaringen en deskundige begeleiding, zodat de benutting en de acceptatie van hun UKG-oplossing worden geoptimaliseerd.
 - **Vertrouwen:** We helpen klanten om hun expertise en vertrouwen in de UKG-oplossing voortdurend verder uit te bouwen en hen voor te bereiden op succes, zowel nu als later wanneer hun zakelijke behoeften veranderen.

Uitgelicht: UKG Aspire

In 2022 hadden we een recordaantal bezoekers op onze jaarlijkse klantenconferentie [UKG Aspire](#). Er waren bijna 5.000 klanten, partners en analisten persoonlijk of virtueel aanwezig.

De deelnemers kregen de kans om als eerste een blik te werpen op UKG-innovaties, baanbrekende nieuwe producten en unieke initiatieven met een focus op mensen, zoals:

- Uitbreiding van de [samenwerking met Microsoft](#) om de IT-ervaring van medewerkers te vereenvoudigen.
- Introductie van het [UKG Flex-platform](#), waarmee organisaties snel kunnen profiteren van opkomende applicaties en innovaties.
- Vorming van een [cultuurgericht netwerk van adviespartners](#) om organisaties te begeleiden bij cultuurtransformaties voor de lange termijn.

In het kader van onze menselijke focus en de belofte om 'Een partner voor altijd' te zijn, heeft UKG tijdens UKG Aspire enkele klanten in de schijnwerpers gezet via onze [Innovation Awards](#), waarmee we erkenning geven aan organisaties die de menselijke technologie van UKG op innovatieve manieren gebruiken om complexe problemen op te lossen, empowerment op het werk te creëren en uitzonderlijke bedrijfsresultaten te behalen.

“Het is inspirerend en indrukwekkend om te worden omringd door duizenden gelijkgestemde leiders die allemaal hetzelfde, unieke doel willen bereiken: een geweldige werkplekervaring creëren. UKG Aspire is veel meer dan alleen een klantenconferentie – het is een evenement dat de verbeelding van Chief HR Officers en Chief People Officers, HR-managers, bedrijfsmanagers en payroll- en IT-professionals prikkelt om op een nieuwe manier te gaan nadenken over wat organisaties kunnen bereiken als ze de mens centraal stellen.”

Jane Graham, Group Vice President, Relationship Management bij UKG





Governance

We verbinden ons ertoe om het juiste te doen voor onze medewerkers, klanten en stakeholders.

Governance

Bij UKG werken we op basis van onze drie waarden: United, Kind, Growing.

Deze waarden liggen ten grondslag aan ons Corporate Governance Charter en aan onze commitment om overal ter wereld legaal, ethisch, transparant en integer zaken te doen. Compliance is verankerd in onze cultuur. En het is méér dan vakjes aankruisen. Voor ons betekent compliance dat we integer handelen, het juiste doen en onze UKG-waarden naleven.

UKG-medewerkers (U Krewers) brengen dit in de praktijk wanneer ze beleidsregels en normen bestuderen, deelnemen aan trainingen en zich uitspreken als er iets niet in de haak is. We weten dat integer handelen vertrouwen schept. Door onze waarden consequent te belichamen, verdienen en behouden we dit vertrouwen, bevorderen we een cultuur van verantwoordelijkheid, beschermen we onze reputatie en laten we zien dat bij UKG alles draait om mensen: 'Our purpose is people'.

We zetten ons onvermoeibaar in om te voldoen aan de wet- en regelgeving die van toepassing is op UKG in elk rechtsgebied waar we zaken doen. Als een van de grootste particuliere softwarebedrijven ter wereld weten we dat de wereld van werk en de zakenwereld niet overal op dezelfde manier werken. De teams van UKG Legal, Security, Enterprise Risk en Business Continuity beoordelen en beheren consequent onze governance-prioriteiten, bijgestaan door ons bredere ESG-team.

We beheren onze prioriteiten om onze governance verder te verbeteren en kijken daarbij naar nieuwe risico's en kansen die voortvloeien uit ontwikkelingen in de regelgeving en de verwachtingen van stakeholders, onze vorderingen in de richting van onze doelstellingen en de strategische ontwikkelingen.

Focusgebieden voor governance in 2022:

Governance en
bedrijfsethiek

Privacy en
gegevens-
bescherming

Cyberbeveiliging

Ondernemingsbestuur en bedrijfsethiek

We verbinden ons ertoe om het juiste te doen voor onze medewerkers, klanten, partners en gemeenschappen over de hele wereld. We werken hard om vertrouwen te winnen en te behouden, door onze woorden in daden om te zetten en door individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid te nemen voor onze beslissingen en de daaruit voortkomende resultaten.

Daartoe hebben we een uitgebreide bibliotheek samengesteld met beleidsregels, trainingen, voorlichtingsmateriaal en bestuursstructuren, allemaal ontworpen om onze medewerkers te helpen alle wettelijke verplichtingen na te komen en onze waarden en normen te begrijpen, te omarmen en in de praktijk te brengen.

Resultaat in 2022:

UKG heeft een formeel beleidsbeoordelingsproces opgesteld dat niet alleen waarborgt dat alle UKG-beleidsregels regelmatig worden herzien en bijgewerkt, maar dat ook de evaluatie en ontwikkeling van nieuwe beleidsregels, normen en procedures mogelijk maakt wanneer het bedrijf verder evolueert of er nieuwe regelgeving van kracht wordt.

Beleidsregels en normen

UKG beschikt over een uitgebreide set van beleidsregels, normen en procedures waarin wordt beschreven hoe medewerkers zich dienen te gedragen als vertegenwoordigers van UKG. Het Medewerkershandboek, het Mensenrechtenbeleid, de Gedragscode en de Gedragscode voor leveranciers geven uitdrukking aan onze inzet voor respect, vertrouwen en transparantie bij al onze activiteiten, producten en gemeenschappen.

Dit beleid helpt ons om verder vorm te geven aan het bedrijf en om het ethos van UKG ook buiten onze muren toe te passen, zodat we ethische werkwijzen en relaties met onze klanten, partners en leveranciers kunnen bevorderen.

Een volledige lijst van het beleid van UKG is te vinden in de bijlage bij dit rapport.

UKG heeft een Policy Steering Committee gevormd, die erop toeziet dat nieuwe en bestaande beleidsdocumenten actueel en duidelijk zijn en goed worden gecommuniceerd, en dat er controlemechanismen aanwezig zijn om naleving van het beleid te waarborgen. Deze multidisciplinaire commissie zorgt er ook voor dat de beleidsdocumenten regelmatig worden beoordeeld door domeinexperts om te zorgen dat het beleid worden aangepast aan wijzigingen in de betreffende wetgeving, dat het blijft voldoen aan onze zakelijke behoeften terwijl ons bedrijf verder evolueert en dat het beleid de vooruitgang in de richting van onze doelen en strategische kansen bevordert.

Gedragscode

De [UKG Gedragscode](#) geldt voor alle medewerkers wereldwijd. Alle UKrewers zijn verplicht om de Gedragscode te onderschrijven wanneer ze bij UKG komen werken, en daarna jaarlijks.

We verwachten niet van onze medewerkers dat ze juridisch geschoold zijn, maar we verwachten wel dat ze bekend zijn met de wet- en regelgeving die op hen van toepassing is in hun functie, dat ze mogelijke problemen herkennen en dat ze contact opnemen met de juiste personen binnen UKG als ze niet weten hoe ze een bepaalde situatie moeten afhandelen of als ze denken dat er iets verkeerd is gebeurd.

Resultaat in 2022:

De Gedragscodetraining had een voltooiingspercentage van meer dan 99%. UKrewers volgen ook trainingen over uiteenlopende onderwerpen, zoals corruptiebestrijding, bestrijding van witwassen, gegevensbescherming, beveiligingsbewustzijn en preventie van pesten of intimidatie op de werkplek.

Problemen melden

We zijn ervan overtuigd dat de beste people managers degenen zijn die om hun teamleden geven en hen vertrouwen, autonomie geven, ontwikkelen en inspireren. Hoewel UKrewers altijd hun managers of senior managers mogen benaderen met mogelijke problemen, heeft UKG ook een uitgebreide en vertrouwelijke externe Hotline. Daar kunnen onze medewerkers melding maken van mogelijke overtredingen van de wet of van onze Gedragscode, beleidsregels of normen en andere vormen van misdragingen op de werkplek, of simpelweg advies inwinnen over ons beleid en onze procedures. Meldingen kunnen anoniem worden gedaan, voor zover de nationale wetgeving dat toestaat.

Wanneer een melding over een mogelijke wetsovertreding of schending van het bedrijfsbeleid wordt ontvangen, ondernemen we onmiddellijk actie in overeenstemming met wettelijke voorschriften en ethische bedrijfspraktijken. In bepaalde gevallen kan het bedrijf een onderzoek instellen. Er zijn procedures opgesteld om te zorgen dat het onderzoek en de uitkomsten daarvan op de juiste manier worden afgehandeld. Alle binnengekomen meldingen worden bijgehouden, indien nodig onderzocht en per geval afgehandeld.

Een vooruitblik:

In het kader van onze ESG-doelstellingen voor 2023 willen we dat het voltooiingspercentage van de UKG Gedragscodetraining voor alle medewerkers elk jaar meer dan 95% is.

Beleid tegen intimidatie en discriminatie

We willen een omgeving creëren waarin diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie worden omarmd en gevierd. UKG tolereert geen discriminerende behandeling of intimidatie op basis van ras, huidskleur, nationale afkomst, religieuze overtuiging, geslacht, genderidentiteit of -expressie, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of perceptie van handicap, eerdere of huidige militaire dienst, fysieke verschijning of enige andere eigenschap die wordt beschermd door de geldende wetgeving. Meldingen van dergelijk gedrag worden door HR en onze juridische afdeling onderzocht en op een correcte manier afgehandeld.

Om een inclusieve werkplek nog meer te bevorderen, nemen medewerkers jaarlijks deel aan een training over de preventie van intimidatie, discriminatie en mensenrechtenschendingen.

Mensenrechtenbeleid

Het [UKG Mensenrechtenbeleid](#) onderstreept onze commitment aan het respecteren van internationaal erkende mensenrechten bij al onze activiteiten, waaronder de activiteiten van onze eigen medewerkers, de activiteiten in onze toeleveringsketen en de activiteiten met betrekking tot onze producten en gemeenschappen.

Onze commitment is mede gebaseerd op de [Leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten](#) van de Verenigde Naties. UKG streeft ernaar de rechten te respecteren van alle personen die met ons bedrijf te maken krijgen en we zullen ons inspannen om een oplossing te vinden voor alle negatieve effecten die we mogelijk veroorzaken of waaraan we mogelijk bijdragen. We proberen negatieve gevolgen voor de mensenrechten te beperken die rechtstreeks met onze activiteiten, producten of diensten verband houden via onze zakelijke relaties met derden, inclusief de partijen in onze toeleveringsketen. We geloven dat wij kunnen dienen als een katalysator voor actie door onze partners.

“Hoewel we altijd al veel om mensen hebben gegeven, weerspiegelt ons Mensenrechtenbeleid ons inzicht dat wij als bedrijf een unieke kans hebben om onze impact uit te breiden tot buiten onze eigen medewerkers. De programma's die we hebben opgezet of nog zullen opzetten om dit beleid te ondersteunen, zullen in de loop van de tijd verder worden ontwikkeld in lijn met onze bedrijfswaarden: United, Kind, Growing.”

Liz McCarron, Executive Vice President, Chief Legal Officer bij UKG



Verklaring inzake moderne slavernij

UKG voldoet aan de geldende wetgeving ter voorkoming van moderne slavernij, waaronder de Modern Slavery Act 2015 (VK) en de Modern Slavery Act 2018 (Australië). We maken geen gebruik van minderjarige arbeidskrachten, zoals gedefinieerd in de toepasselijke wetgeving, en we zullen geen medewerkers onder de 18 jaar aannemen in functies die hun gezondheid en veiligheid in gevaar kunnen brengen. UKG maakt uitsluitend gebruik van vrijwillige arbeid en van medewerkers die over de juiste werkpapieren beschikken, en we verbinden ons ertoe om verdere stappen te ondernemen om naleving van deze wetgeving te waarborgen. We verwachten dezelfde commitment van onze leveranciers.

Zie voor meer informatie de volledige [UKG Verklaring inzake moderne slavernij](#).

Supply chain management

De UKG-teams Strategic Sourcing en Procurement geven leiding aan ons due diligence-proces en andere belangrijke processen voor de toeleveringsketen. Om een cultuur te handhaven waarin onze partners onze waarden op elementair niveau ondersteunen en in de praktijk brengen, vereisen we van alle externe partijen waarmee we zaken doen dat ze zich houden aan alle wetten, voorschriften en professionele normen die van toepassing zijn op hun relatie met UKG. Hieronder vallen onder meer de wetten, voorschriften en normen op het gebied van arbeidsrelaties en arbeidsrechten, corruptiebestrijding, exportbeperkingen en de bescherming van gezondheid, veiligheid en het milieu. Om dit bewustzijn binnen onze toeleveringsketen te vergroten, heeft UKG een programma voor leveranciersrelatiebeheer opgestart. In het kader van dit programma werken we samen met onze belangrijkste strategische leveranciers om hun prestaties te beoordelen en strategische routekaarten op te stellen die kunnen helpen bij het afstemmen van onze leveranciers op het door ons verwachte nalevingsniveau van professionele normen.

Alle leveranciers dienen onze Gedragscode voor externe partners te lezen en te ondertekenen en ze worden onderworpen aan een privacybeoordeling. Leveranciers kunnen alleen deel uitmaken van het UKG Supplier-programma nadat uitgebreide due diligence is toegepast en ze schriftelijke contracten zijn aangegaan met UKG – inclusief een verwerkersovereenkomst (DPA) waar dit van toepassing is.

Onze Gedragscode voor externe partners beschrijft onze verwachtingen met betrekking tot discriminatiebestrijding, preventie van moderne slavernij, vakbondslidmaatschap, rechtvaardige behandeling, beloning en werktijden, corruptiebestrijding en geschenken, vertrouwelijkheid, intellectuele eigendomsrechten, privacy, klachtenkanalen, represaillebedingen, veiligheid op de werkplek, verantwoordelijkheid voor het milieu, training en communicatie op het gebied van gezondheid en veiligheid, en verantwoorde winning van grondstoffen.

Zie voor meer informatie de volledige [UKG Gedragscode voor externe partners](#).

We houden via een enquêtesysteem contact met onze belangrijkste hardwareleveranciers om inzicht te krijgen in hun commitments, prestaties en beleid op het gebied van ESG.

Een vooruitblik:

In het kader van onze governance-commitment streven we ernaar om het aantal deelnemers aan het programma voor leveranciersrelatiebeheer tot 2025 te verdubbelen.

Onze commitment aan ethische AI

Kunstmatige intelligentie (AI), machine learning en robotisering kunnen HR-organisaties potentieel voorzien van krachtige tools om de medewerkerservaring te verbeteren. We zijn ervan overtuigd dat het ontwikkelen en implementeren van producten met dergelijke capaciteiten op een verantwoorde en ethische manier moet gebeuren.

In 2022 hebben we verschillende maatregelen genomen om ethische AI bij UKG te bevorderen, waaronder:

- Oprichting van een AI Compliance Committee met vertegenwoordiging vanuit de juridische afdeling en de productontwikkeling.
- Vergroting van de bewustwording binnen UKG door middel van voorlichtingscampagnes.

Bedrijfsveerkracht

Het enige wat altijd onveranderlijk blijft, is de verandering zelf. De afgelopen jaren bleek dit gezegde zeker te kloppen, met extreme weersgebeurtenissen, natuurlijke en door de mens veroorzaakte rampen en technologische verstoringen. Als onderdeel van onze inzet om veerkrachtige producten en diensten te bouwen en te onderhouden hebben we in 2022 ons Business Continuity Management Program uitgebreid en omgedoopt tot Business Resiliency Management Program.

Dit programma richt zich op het mitigeren van verstoringen van onze producten, diensten en activiteiten door middel van een reeks wereldwijde, functieoverschrijdende strategieën en plannen die meegroeien met ons bedrijf.

Een vooruitblik:

In 2023 willen we ons AI-beleid formaliseren en uitbreiden. We blijven samenwerken met externe experts om te waarborgen dat we op de juiste manier omgaan met nieuwe wettelijke vereisten op het gebied van AI.

Privacy en gegevensbescherming

Privacy en gegevensbeveiliging zijn topprioriteiten voor UKG en onze klanten. We verstrekken van directe, tijdige en relevante informatie over onze praktijken op het gebied van privacy, gegevensbeveiliging en compliance. We verbeteren de communicatie met klanten via onze website voor ESG-transparantie.

Bij UKG beschermen we persoonsgegevens door:

- Onze klanten controle over hun persoonsgegevens te geven via gebruiksvriendelijke tools.
- Transparant te zijn over de soorten gegevens die door onze producten worden verzameld.
- Internationale beveiligingsnormen na te leven, waaronder SOC 2, SOC 3 en ISO 27001, 27017 en 27018.
- Te voldoen aan alle privacywetten die van toepassing zijn op UKG.

Op basis van de UKG-waarden is het UKG-privacyprogramma ontworpen om:

- Te zorgen dat we voldoen aan de privacywetten en -voorschriften die van toepassing zijn op ons bedrijf.
- Medewerkers, bestuurders, managers en bepaalde contractanten te informeren over hun verplichtingen op privacygebied en onze verwachtingen ten aanzien van compliance.
- De communicatie met onze klanten te verbeteren via onze website voor ESG-transparantie.

Resultaat in 2022:

Meer dan 96% van de U Krewers heeft de Training gegevensprivacy en -bescherming voltooid.

“ Bij UKG betekent 'governance' dat we integer handelen, het juiste doen en onze UKG-waarden naleven.

Peter Acton, Vice President, Adjunct General Counsel bij UKG

Uitgelicht: Communicatie over compliance

Onze commitment aan ethische bedrijfspraktijken, compliance en privacy vereist ook de steun van alle medewerkers van UKG. Om dit te bereiken, hebben we in 2022 onze UKG Compliance-site toegevoegd aan UKG Today (ons intranet voor alle medewerkers). Op de Compliance-site staat informatie over de nieuwste compliance- en privacyprogramma's, plus voorlichtingsmateriaal en tools om met klanten te communiceren over onderwerpen op het gebied van compliance en privacy.

Deze intranetsite werd ook gebruikt om U Krewers over het belang van privacy en compliance te informeren door het vieren van belangrijke evenementen zoals International Privacy Day en Compliance Week. Ons privacyteam heeft bovendien onze missie om U Krewers te betrekken en voor te lichten ondersteund door het persoonlijk bijwonen van internationale bijeenkomsten en het organiseren van een meet-and-greet over compliance voor alle medewerkers op onze locatie in Lowell.

Deze evenementen en de online interacties hebben de algemene interesse van medewerkers in privacy en compliance sterk vergroot. UKG is van plan om het voorlichtingsprogramma op een creatieve en inspirerende manier te laten aansluiten bij het succes van deze inspanningen.

U Krewers hebben via mond-tot-mond-reclame anderen verteld over onze activiteiten op het gebied van compliance en privacy. Dit heeft geleid tot meer dan 5.000 bezoeken aan de [pagina over privacy en gegevensbescherming](#) op onze externe [ESG-website](#) in de eerste zes maanden na de start van deze site.

In het kader van onze commitment aan transparantie hebben we ook veel van onze beleidsregels en documenten openbaar gemaakt, waaronder:

- [Verklaring inzake risico's en impact bij doorgifte](#)
- [Schrems II-verklaring](#)
- [Veelgestelde vragen over gegevensdoorgifte bij UKG](#)
- [Transparantierapport – Verzoeken van overheden](#)
- [Verwerkersovereenkomst voor klanten](#)
- [Verwerkersovereenkomst voor subverwerkers](#)
- [Standaardcontractbepalingen](#)



Een vooruitblik:

In 2023 willen we in het kader van het UKG Privacy-programma onze inspanningen op het gebied van compliance en transparantie verder intensiveren. Als onderdeel van onze ESG-doelstellingen willen we elk jaar een voltooiingspercentage onder alle U Krewers van meer dan 95% behouden voor de Training gegevensprivacy en -bescherming. Daarnaast willen we ons programma uitbreiden, onder andere door onze lijst met subverwerkers en de bijbehorende processen samen te voegen en bij te werken, privacyverklaringen voor producten te voltooien en de focus te verleggen naar privacyverklaringen voor subverwerkers, en onze inspanningen op het gebied van medewerkersbetrokkenheid en voorlichting voort te zetten. Als onderdeel van onze standaard privacypraktijken zal UKG nieuwe wettelijke vereisten blijven monitoren en beoordelen en blijven we wendbaar door ons privacyprogramma en de bedrijfspraktijken snel aan te passen aan nieuwe vereisten.

Informatie die wij verzamelen als verwerkingsverantwoordelijke

UKG treedt op als verwerkingsverantwoordelijke in verband met de UKG Employee Vault wanneer u onze website bezoekt en in andere gevallen, zoals beschreven in onze Privacyverklaring.

Ga naar ukg.com/privacy voor meer informatie over de persoonsgegevens die UKG als verwerkingsverantwoordelijke verzamelt.

Voor meer informatie over onze gegevensverwerking (bijvoorbeeld: waar we gegevens voor onze producten opslaan, hoe we die gegevens beveiligen en wat onze praktijken voor gegevensbewaring zijn) kunt u een exemplaar van onze privacyverklaringen voor producten opvragen via privacy@ukg.com. Voor meer informatie over onze verplichtingen als verwerker raadpleegt u onze [Verwerkersovereenkomst voor klanten](#).

Informatie die wij als verwerker verzamelen

Met uitzondering van de hierboven genoemde gevallen zijn de klanten van UKG de verwerkingsverantwoordelijke voor de persoonlijke informatie die zij met onze producten verzamelen, genereren, communiceren en opslaan. UKG geeft personen uitsluitend toegang tot de persoonlijke informatie in deze producten indien:

- We hiervoor toestemming hebben gekregen in de overeenkomst met de klant.
- De klant UKG opdracht geeft om dit te doen.
- De klant toestemming geeft (bijvoorbeeld voor doorgifte aan subverwerkers van UKG).
- UKG hiertoe wettelijk is verplicht.
- UKG hierbij een gerechtvaardigd belang heeft (zoals gedefinieerd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming en andere toepasselijke wetten).

Meer informatie over onze commitment aan privacy en gegevensbescherming is te vinden op ukg.com/about-us/esg/governance/privacy-and-data-protection.

Cyberbeveiliging

UKG zet zich in voor bescherming van de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van alle fysieke, elektronische en informatiegerelateerde middelen die betrekking hebben op onze bedrijfs netwerken, cloudoplossingen en diensten. We doen er ook alles aan om onze producten en diensten te beschermen tegen interne en externe veiligheidsrisico's die opzettelijk of onopzettelijk worden veroorzaakt.

Om deze voorzorgsmaatregelen aan te tonen, verstrekt UKG aan klanten onafhankelijke auditrapporten van derden, zoals SOC 2, evenals certificeringen op basis van ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27017 en ISO/IEC 27018.

Als onderdeel van het ESG-doelstellingsproces heeft UKG twee doelen voor cyberbeveiliging geformuleerd:

- Elk jaar de naleving van ISO 27001, 27017 en 27018 handhaven.
- Uptime van UKG-producten elk jaar handhaven op 99,75%.

In 2022 hebben de meeste van onze producten deze norm gehaald of overtroffen.

Ga voor meer informatie over onze ISO- en SOC-certificeringen naar ukg.com/about-us/esg/governance/cybersecurity.

Global Security-team

Het gespecialiseerde Global Security-team integreert alle beveiligingsactiviteiten binnen UKG om te zorgen voor de beveiliging van de aan ons toevertrouwde informatie en gegevens, de veiligheid van onze mensen en de effectieve werking van onze bedrijfsnetwerken.

UKG erkent Cybersecurity Awareness Month als een wereldwijd evenement en een kans om U Krewers te voorzien van alle kennis over cyberbeveiliging die ze nodig hebben om geïnformeerd, waakzaam en veilig te zijn en te blijven. In 2022 hebben we UKG Today gebruikt als een centrale hub voor het vieren van Cybersecurity Awareness Month, waarbij voorlichting en plezier samenkwamen in verschillende evenementen, activiteiten en prijzen.

Het team werd geïnformeerd over wachtwoordsterkte, multi-factor authenticatie, veilig opslaan van gegevens en meer. Een populair evenement was de HackPack Con, een evenement van een week waarbij medewerkers verschillende beveiligingspresentaties konden volgen en de puzzels van interactieve cyber-escaperooms konden oplossen om hun kennis te testen. Omdat UKG de hele mens wil ondersteunen, hebben we ook tips gegeven voor de online veiligheid van kinderen en gezinsleden.

Uitgelicht: Rolspecifieke beveiligingstraining

In het kader van de voortdurende verbetering van onze beveiligingsprocedures heeft UKG in 2022 een rolspecifieke beveiligingstraining geïntroduceerd. Deze training voorziet een gebruiker van tools en vaardigheden om te voldoen aan de beveiligingsvereisten van hun specifieke functie. De training is ontworpen om informatie te geven over de unieke uitdagingen waarmee medewerkers dagelijks in hun rol kunnen worden geconfronteerd. Daarnaast biedt het UKG Global Security-team gespecialiseerde trainingssessies voor teams binnen UKG voor een nog specifiekere op maat gemaakte cursus.

Het Global Security-team stuurt regelmatig bewustmakingscampagnes over phishing naar alle U Krewers om hen te testen en te informeren over hoe ze moeten reageren op phishing-aanvallen die gericht zijn op de inloggegevens van gebruikers.

Resultaat in 2022:

We hebben het UKG Beveiligingsbeleid proactief verbeterd, inclusief beveiligingsvereisten voor identificatie, bescherming, detectie, respons en herstel van technologieën, faciliteiten en gegevens van UKG. Dit beleid is van toepassing op alle informatiemiddelen, medewerkers (inclusief contractanten) en technologiesystemen en omgevingen van UKG, inclusief onze private en publieke cloud-omgevingen.

Contact

Voor meer informatie over het UKG
ESG-programma en de initiatieven en programma's
in dit rapport kunt u contact opnemen met:
esg@ukg.com



Our purpose is people

© 2023 UKG Inc. Alle rechten voorbehouden. Ga voor een volledig overzicht van alle UKG-handelsmerken naar ukg.com/nl-NL/handelsmerken. Alle overige genoemde handelsmerken zijn eigendom van de desbetreffende eigenaren. Alle specificaties kunnen zonder voorafgaande kennisgeving worden gewijzigd. CC0483-USv1

Bijlage

SASB-index

ONDERWERP	ADMINISTRATIEVE METRIC	CODE	ANTWOORD
Ecologische voetafdruk van hardware-infrastructuur	(1) Totaal energieverbruik, (2) percentage netstroom, (3) percentage hernieuwbaar	TC-SI-130a.1	In 2022 was het energieverbruik voor UKG 117.266 Gigajoule (GJ). We blijven de CO2-efficiëntie in onze bedrijfsactiviteiten verder verhogen en we doen onderzoek naar on-site of off-site productie van hernieuwbare energie.
	(1) Totaal onttrokken water, (2) totaal verbruikt water, percentages hiervan in regio's met hoge of extreem hoge waterstress als referentie	TC-SI-130a.2	In 2022 is in totaal 103.700 m³ water onttrokken voor UKG, waarvan 12% in regio's met hoge of extreem hoge waterstress.
	Beschrijving van de integratie van milieuoverwegingen in de strategische planning voor datacenterbehoeften	TC-SI-130a.3	Ecologisch
Gegevensprivacy en vrijheid van meningsuiting	Beschrijving van het beleid en de praktijken met betrekking tot gedragsgebaseerde reclame en gebruikersprivacy	TC-SI-220a.1	Het beleid en de praktijken van UKG met betrekking tot gedragsgebaseerde reclame en gebruikersprivacy zijn in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming en cyberbeveiliging overal ter wereld waar we zaken doen, met inbegrip van de Verenigde Staten, de EU en het Verenigd Koninkrijk. Ons Privacybeleid beschrijft onze aanpak voor bescherming van de persoonlijke gegevens die we verwerken en delen. Raadpleeg onze privacypagina voor meer informatie: https://www.ukg.com/privacy .
	Aantal gebruikers van wie de informatie voor secundaire doeleinden wordt gebruikt	TC-SI-220a.2	Ons Privacybeleid beschrijft onze aanpak voor bescherming van de persoonlijke gegevens die we verwerken en delen. Meer informatie is te vinden in de UKG Global Master Services Agreements: https://www.ukg.com/global-msas .
	Totaalbedrag aan geldelijke verliezen als gevolg van juridische procedures in verband met gebruikersprivacy	TC-SI-220a.3	UKG maakt deze informatie niet openbaar.
	(1) Aantal rechtshulpverzoeken om gebruikersinformatie, (2) aantal gebruikers van wie informatie is opgevraagd, (3) percentage dat resulteerde in openbaarmaking	TC-SI-220a.4	We streven ernaar om directe, tijdige en relevante informatie te verstrekken over onze werkwijzen op het gebied van privacy, beveiliging en compliance. Zie voor meer informatie: https://www.ukg.com/transparency-report .

ONDERWERP	ADMINISTRATIEVE METRIC	CODE	ANTWOORD						
Gegevensprivacy en vrijheid van meningsuiting	Lijst van landen waar kernproducten of -diensten worden onderworpen aan door de overheid verplichte monitoring, blokkering, filtering of censuur	TC-SI-220a.5	UKG heeft geen materiële aanwezigheid in landen waar onze kernproducten of -diensten onderworpen zijn aan deze vereisten.						
	(1) Aantal datalekken, (2) percentage waarbij persoonlijk identificeerbare informatie (PII) openbaar is geworden, (3) aantal getroffen gebruikers	TC-SI-230a.1	UKG zet zich in voor bescherming van de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van alle fysieke, elektronische en informatiegerelateerde middelen die betrekking hebben op onze cloudoplossingen en -diensten. UKG zet zich ook in voor het beschermen van HCM-middelen (Human Capital Management) tegen alle interne en externe risico's die opzettelijk of onopzettelijk worden veroorzaakt. In 2022 heeft UKG geen materiële datalekken gehad die resulteerden in ongeoorloofde openbaarmaking van PII.						
	Beschrijving van de aanpak voor het identificeren en minimaliseren van risico's voor de gegevensbeveiliging, inclusief het gebruik van cyberbeveiligingsnormen van externe partijen	TC-SI-230a.2	Governance						
Werving en beheer van een wereldwijd en divers geschoold personeelsbestand	Percentage medewerkers dat (1) niet-ingezetene is en (2) zich offshore bevindt	TC-SI-330a.1	<table><tr><td></td><td>Niet-ingezetenen</td><td>Offshore</td></tr><tr><td>Totaal wereldwijd personeelsbestand</td><td>0,9%</td><td>27,5%</td></tr></table>		Niet-ingezetenen	Offshore	Totaal wereldwijd personeelsbestand	0,9%	27,5%
		Niet-ingezetenen	Offshore						
	Totaal wereldwijd personeelsbestand	0,9%	27,5%						
Medewerkersbetrokkenheid als percentage	TC-SI-330a.2	Sociaal							
	Procentuele vertegenwoordiging per gender of etnische groep onder (1) management, (2) technisch personeel en (3) alle overige medewerkers	TC-SI-330a.3	Personeelssamenstelling						

ONDERWERP	ADMINISTRATIEVE METRIC	CODE	ANTWOORD
Bescherming van intellectuele eigendommen en concurrentiegedrag	Totaalbedrag van de geldelijke verliezen als gevolg van gerechtelijke procedures uit hoofde van regelgeving tegen concurrentiebeperkend gedrag	TC-SI-520a.1	UKG maakt deze informatie niet openbaar.
Beheer van systeemrisico's door technologische verstoringen	Aantal (1) prestatieproblemen en (2) serviceonderbrekingen; (3) totale downtime voor klanten	TC-SI-550a.1	UKG maakt geen informatie openbaar over prestatieproblemen en serviceonderbrekingen. UKG committeert zich aan Service Level Agreements (SLA's) van 99,75%, wat een toonaangevende waarde in de HCM-sector is. In 2022 hebben de meeste van onze producten deze norm gehaald of overtroffen.
	Beschrijving van bedrijfscontinuïteitsrisico's in verband met verstoringen van bedrijfsactiviteiten	TC-SI-550a.2	Bedrijfsveerkracht is een integraal onderdeel van het UKG Enterprise Risk Management Program. Het UKG Business Continuity Program is in 2022 uitgebreid en omgedoopt tot Business Resiliency Management Program (BRM); als bedrijf blijven we ons afstemmen op de ISO 22301-normen.
	ACTIVITEITSMETRIC	CODE	ANTWOORD
	(1) Aantal licenties of abonnementen, (2) percentage cloudgebaseerd	TC-SI-000.A	UKG heeft meer dan 75.000 klanten, waarvan momenteel ruim 90% in de cloud.
	(1) Gegevensverwerkingscapaciteit, (2) percentage uitbesteed	TC-SI-000.B	UKG maakt deze informatie niet openbaar.
	(1) Hoeveelheid gegevensopslag, (2) percentage uitbesteed	TC-SI-000.C	UKG maakt deze informatie niet openbaar.

TCFD-index

TCFD-OPENBAARMAKING	ANTWOORD
a) Beschrijf het toezicht van het bestuur op klimaatgerelateerde risico's en kansen	Over UKG De Board of Directors evalueert de ESG-strategie en de ESG-prioriteiten van UKG ten minste éénmaal per jaar. Klimaatgerelateerde kwesties worden meegenomen bij het onderzoeken en beoordelen van strategie, risicobeheersing, metrics en doelstellingen.
b) Beschrijf de rol van het management bij het beoordelen en beheersen van klimaatgerelateerde risico's en kansen	Over UKG
STRATEGIE	
a) Beschrijf de klimaatgerelateerde risico's en kansen die de organisatie heeft geïdentificeerd op korte, middellange en lange termijn	UKG definieert risico's op korte, middellange en lange termijn als respectievelijk 0-3, 3-10 en 10-30 jaar. We hebben de volgende klimaatgerelateerde risico's en kansen voor ons bedrijf geïdentificeerd: Korte termijn: Onze bedrijfsactiviteiten ondervinden de directe en acute gevolgen van klimaatverandering. In de verwachting dat dergelijke extreme weersomstandigheden zullen aanhouden, zijn onze functies voor Business Resiliency en Emergency Management zeer actief en investeren ze in de veiligheid van medewerkers en de continuïteit van bedrijfsactiviteiten. Het grootste deel van onze kantoorruimte wordt gehuurd. Ons kantooreserviceteam werkt actief samen met alle verhuurders om waar mogelijk groene werkomgevingen, energie-efficiënte verbouwingsprojecten en geconsolideerde voetafdrukken te creëren. Meer transparantie van onze verhuurders met betrekking tot ons energieverbruik en onze emissies heeft onze prioriteit om duurzamere oplossingen te kunnen bevorderen. Naarmate we onze fysieke voetafdruk verder consolideren, zullen we deze transitie aangrijpen als een kans om onderzoek te doen naar energie-efficiënte systemen en hierover te onderhandelen met verhuurders in het kader van onze lopende vastgoedactiviteiten (huurverlenging, uitbreiding, aankoop en consolidatie). In 2023 heeft UKG een wereldwijde inventarisatie uitgevoerd om een referentiepunt vast te stellen (op basis van de emissies in 2022) en effectieve doelstellingen voor de vermindering van broeikasgasemissies te ontwikkelen. Op basis van de duidelijke en nauwkeurige gegevens uit de inventarisatie hebben we lange- en kortetermijndoelen vastgesteld om onze voetafdruk te verkleinen. We zijn van plan om de komende twee jaar een risicoanalyse voor klimaatscenario's te maken in samenwerking met een externe partner. In 2022 hebben we onze ESG-principes verwerkt in verschillende trainingen voor alle wereldwijde medewerkers, waaronder onze jaarlijkse Gedragscodetraining. Hiermee voldoen we aan de doelstelling om onze trainingen en voorlichtingscampagnes over het milieu uit te breiden naar alle U Krewers. In 2023 willen we nieuwe trainingen over milieu, duurzaamheid en ESG ontwikkelen voor nieuwe en bestaande medewerkers en de principes integreren in ons onboardingproces voor nieuwe collega's.

STRATEGIE

a) Beschrijf de klimaatgerelateerde risico's en kansen die de organisatie heeft geïdentificeerd op korte, middellange en lange termijn

Middellange termijn:
 Klanten en potentiële klanten raken steeds beter geïnformeerd over klimaatgerelateerde kwesties en de manier waarop deze hun zakelijke relaties beïnvloeden. Rechtstreekse verzoeken om informatie over onze ESG-inspanningen worden steeds specifieker voor gedetailleerde gegevens, plannen en doelstellingen. We denken dat onze klanten in toenemende mate van ons zullen verwachten dat we voldoen aan goed gedocumenteerde programma's, targets en budgetten op het gebied van klimaatverandering, voordat we kun klandizie kunnen winnen of behouden.

De arbeidsmarkt in de technologiesector is zeer concurrerend en steeds meer kandidaten kijken naar de ESG-programma's van potentiële werkgevers wanneer ze beslissen waar ze willen gaan werken. Ons vermogen om de beste talenten aan te trekken en te behouden, samen met het behoud van onze huidige medewerkers, heeft de hoogste prioriteit.

Om onze klimaatdoelstellingen te bereiken, blijven we met onze leveranciers samenwerken om innovatieve manieren te vinden voor vermindering van hun CO2-voetafdruk, om de effecten van klimaatverandering te beperken en om de CO2-efficiëntie van onze processen te verhogen. Dit omvat ook het verkennen van de mogelijkheden voor on-site of off-site productie van hernieuwbare energie door middel van mechanismen zoals koolstofcompensatie, hernieuwbare energiekredieten en virtuele stroomleveringsovereenkomsten.

Lange termijn:
 Onze cloudgebaseerde oplossingen verlagen de operationele kosten voor klanten en verminderen de behoefte aan papier. We blijven manieren evalueren om diensten te leveren die de klimaatbeschermingsprogramma's, energiebesparingen en emissiereducties van onze klanten ondersteunen door middel van verbeterde automatisering en virtuele of SaaS-oplossingen (overschakeling vanuit on-premise oplossingen) en door meer toegang op afstand mogelijk te maken en de afhankelijkheid van fysieke kantoorruimtes te verminderen. Door diensten aan te bieden die flexibele werkomgevingen ondersteunen, kan UKG nieuwe klanten aantrekken en de omzet uit bestaande klanten verhogen.

b) Beschrijf de impact van klimaatgerelateerde risico's en kansen op de activiteiten, de strategie en de financiële planning van de organisatie

[Ecologisch](#)

Als internationaal bedrijf met een wereldwijde voetafdruk houden we actief rekening met klimaatgerelateerde risico's en kansen als onderdeel van ons bedrijf, onze strategie en onze financiële planning.

We werken niet alleen aan onze eigen doelstelling om de broeikasgasemissie te verminderen. Dankzij onze diensten kunnen ook onze klanten energie-efficiënter opereren en hun eigen strategieën voor klimaatverandering ondersteunen door middel van cloudcomputing, uitbreiding van virtuele servers en energie-efficiënte methoden voor gegevensbackup en datavernietiging. In 2022 was meer dan 90% van de UKG-klanten cloudgebaseerd. We zijn er trots op dat klanten met behulp van onze cloudgebaseerde services hun bedrijf kunnen transformeren en hun CO2-voetafdruk kunnen verkleinen.

Met het oog op onze wereldwijde aanwezigheid in kantoren en datacenters moeten we de beheersing van klimaatrisico's integreren en continu verder verbeteren. Momenteel consolideren we bijvoorbeeld 14 van onze kantoorgebouwen op een van onze locaties in twee energiezuinige gebouwen. De investering voor dit project zal de komende twee tot drie jaar een van de grootste investeringen van ons bedrijf zijn.

Eind 2022 hadden we de voetafdruk van het hoofdkantoor in Weston met 8175 m² verminderd, wat een geschatte jaarlijkse elektriciteitsbesparing van 1,7 miljoen kWh en een 25% lagere uitstoot van broeikasgassen oplevert. Naar schatting zullen verdere consolidaties leiden tot een totale reductie van ongeveer 17.000 m² – dat is circa 40% van de oorspronkelijke voetafdruk van Weston. Deze consolidatieprojecten zullen jaarlijks naar verwachting 3,3 miljoen kWh aan elektriciteitsverbruik besparen, waardoor de broeikasgasemissie van de Weston-campus met circa 48% zal afnemen.

STRATEGIE	
c) Beschrijf de veerkracht in de strategie van de organisatie, rekening houdend met verschillende klimaatscenario's, waaronder een scenario van 2°C of minder temperatuurverhoging	UKG is van plan om de komende twee jaar een risicoanalyse voor klimaatscenario's te maken in samenwerking met een externe partner. We hebben ons er ook toe verbonden om voor de hele waardeketen wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor de emissiereductie vast te stellen, die consistent zijn met het beperken van de opwarming van de aarde tot 1,5° Celsius boven het pre-industriële peil. Dit is in lijn met het Science-Based Targets Initiative. UKG gaat door met het houden van oefeningen voor bedrijfsonderbrekingen als gevolg van acute klimaatgebeurtenissen. In 2022 zijn er oefeningen met betrekking tot aardbevingen en orkanen gehouden. We verwachten dat klimaatgerelateerde scenario's deel zullen blijven uitmaken van onze oefenprogramma's in 2023 en daarna.
RISICOBEBEERSING	
a) Beschrijf de processen van de organisatie voor het identificeren en beoordelen van klimaatgerelateerde risico's	Klimaatgerelateerde risico's worden meegewogen bij de bedrijfsimpactanalyses in het kader van het Business Resiliency Management Program. De scope van dit programma is momenteel beperkt tot functies die betrokken zijn bij ontwikkeling, levering en onderhoud van UKG-producten, maar zal in 2023 worden uitgebreid.
b) Beschrijf de processen van de organisatie voor het beheersen van klimaatgerelateerde risico's	Over UKG Ecologisch Onze ESG-commissies rapporteren hun bevindingen, acties en vorderingen aan het UKG Leadership-team en/of de Board of Directors. We voeren ook een jaarlijkse bedrijfsimpactanalyse uit met onze senior leiders, inclusief een evaluatie van belangrijke bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's, waaronder klimaatgerelateerde risico's.
c) Beschrijf hoe processen voor het identificeren, beoordelen en beheersen van klimaatgerelateerde risico's worden geïntegreerd in het algehele risicomanagement van de organisatie	Het UKG Enterprise Risk Management Program houdt rekening met ESG-gerelateerde risico's, inclusief risico's die een directe impact hebben op onze kantoren en datacenters. In samenwerking met de betreffende bedrijfseenheden en teams identificeert, beoordeelt, monitort en beheert het ESG Operating Team van UKG de klimaatgerelateerde risico's op verschillende manieren, onder meer in het kader van regelmatig (maandelijks) overleg en meerdere auditprocessen. UKG heeft verschillende klimaatgerelateerde risico's en kansen geïdentificeerd, waaronder het verminderen van de totale fysieke voetafdruk van het bedrijf, het ondersteunen van de klimaatstrategieën van onze klanten, het aantrekken en behouden van talent en het breder inzetten van milieuvriendelijkere technologieën en werkwijzen zoals virtuele servers en slimme printers.

STRATEGIE	
a) Beschrijf de metrics die door de organisatie worden gebruikt voor het beoordelen van klimaatgerelateerde risico's en kansen in overeenstemming met de strategie en het proces voor risicomanagement van de organisatie	UKG gebruikt de volgende soorten metrics om klimaatgerelateerde risico's en kansen te beoordelen in overeenstemming met onze strategie en ons risicomanagementproces: • Zakelijke indicatoren • Broeikasgasemissies van het bedrijf, met inbegrip van: • Emissie per medewerker • Emissie per gebruikte vierkante meter • Emissie per medewerker voor woon-werkverkeer en werken op afstand • Emissie per bron • Emissie per kantoor • Emissie per regio • Afstemming ESG-normen
b) Vermeld de broeikasgasemissies in Scope 1, Scope 2 en (indien van toepassing) Scope 3 en de bijbehorende risico's	Ecologisch
c) Beschrijf de doelen die de organisatie hanteert voor het beheren van de klimaatgerelateerde risico's en kansen en de prestaties ten opzichte van de doelstellingen	Ecologisch

UNGC-index

KERNWAARDE	GLOBAL COMPACT-PRINCIPE	ANTWOORD	VERWIJZING NAAR RAPPORT
Mensenrechten	Principe 1: Bedrijven dienen de internationaal aanvaarde mensenrechten te steunen en te respecteren.	UKG Mensenrechtenbeleid UKG Gedragscode UKG Gedragscode voor externe partners UKG Verklaring inzake moderne slavernij Overig beleid van UKG	Governance Sociaal
	Principe 2: Bedrijven dienen zich er doorlopend van te vergewissen dat ze niet medeplichtig zijn aan de schending van mensenrechten.		
Arbeid	Principe 3: Bedrijven dienen de vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandeling te ondersteunen.		
	Principe 4: Bedrijven dienen zich in te spannen voor de uitbanning van iedere vorm van verplichte of gedwongen arbeid.		
	Principe 5: Bedrijven dienen zich in te spannen voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid.		
	Principe 6: Bedrijven dienen zich in te spannen voor de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.		

KERNWAARDE	GLOBAL COMPACT-PRINCIPE	ANTWOORD	VERWIJZING NAAR RAPPORT
Milieu	Principe 7: Bedrijven dienen voorzorg te betrachten bij hun benadering van milieu-uitdagingen.	UKG Gedragscode UKG ESG-beleid UKG Wereldwijd milieubeleid UKG Wereldwijd schoonmaakbeleid	Ecologisch
	Principe 8: Bedrijven dienen initiatieven te ondernemen om een grotere verantwoordelijkheid voor het milieu te bevorderen.		
	Principe 9: Bedrijven dienen de ontwikkeling en de verspreiding van milieuvriendelijke technologieën te stimuleren.		
Corruptiebestrijding	Principe 10: Bedrijven dienen elke vorm van corruptie tegen te gaan, inclusief afpersing en omkoping.	UKG Gedragscode UKG Gedragscode voor externe partners Overig beleid van UKG	Governance

GRI-index

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 2: Algemene openbaarmakingen 2021		
Openbaarmaking 2-1	Informatie over de organisatie	UKG Inc. is een Delaware Corporation met twee hoofdkantoren (2250 N. Commerce Parkway, Weston, FL 33326 en 900 Chelmsford St, Lowell, MA 01851). UKG Inc. is een volledige indirecte dochteronderneming van Unite Parent Corp., een Delaware Corporation. Per 31 december 2022 zijn we actief in 20 landen.
Openbaarmaking 2-2	Entiteiten opgenomen in de duurzaamheidsrapportage van de organisatie	UKG Inc. (en haar dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen, hierna aangeduid als "UKG" of "de Onderneming")
Openbaarmaking 2-3	Rapportageperiode, frequentie en contactgegevens	1 januari tot 31 december 2022, jaarlijks Gepubliceerd op 5 april 2023 esg@ukg.com
Openbaarmaking 2-4	Aanpassingen van gegevens	Over dit rapport
Openbaarmaking 2-5	Externe borging	UKG kent momenteel geen externe borging voor de ESG-metrics. De Onderneming is van plan om deze metrics binnen de komende twee jaar extern te gaan verifiëren.
Openbaarmaking 2-6	Activiteiten, waardeketen en andere zakelijke relaties	CEO-brief Over UKG
Openbaarmaking 2-7	Medewerkers	Personeelssamenstelling
Openbaarmaking 2-8	Medewerkers die geen werknemer zijn	Van tijd tot tijd, bij zakelijke behoefte, kan UKG tijdelijke medewerkers inschakelen via uitzendbureaus. Deze medewerkers vergroten tijdelijk het personeelsbestand van UKG om pieken in de vraag te verwerken of om afwezige medewerkers van UKG te vervangen.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 2: Algemene openbaarmakingen 2021		
Openbaarmaking 2-9	Bestuursstructuur en bestuurssamenstelling	Over UKG
Openbaarmaking 2-10	Nominatie en selectie voor het hoogste bestuurslichaam	Niet van toepassing. UKG staat onder particulier bestuur.
Openbaarmaking 2-11	Voorzitter van het hoogste bestuurslichaam	De voorzitter van het hoogste bestuursorgaan van UKG is niet tevens een senior executive in de organisatie.
Openbaarmaking 2-12	De rol van het hoogste bestuurslichaam bij het toezicht op het impactmanagement	Over dit rapport
Openbaarmaking 2-13	Delegatie van de verantwoordelijkheid voor impactmanagement	Over UKG
Openbaarmaking 2-14	De rol van het hoogste bestuurslichaam bij de duurzaamheidsrapportage	Over UKG Onze Board of Directors houdt toezicht op de praktijken van de Onderneming met betrekking tot de risico's en kansen die zijn geïdentificeerd in onze ESG-materialiteitsbeoordeling en de bijbehorende resultaten.
Openbaarmaking 2-15	Belangenconflicten	UKG Gedragscode
Openbaarmaking 2-16	Communicatie over kritieke punten van zorg	UKG heeft zich gecommitteerd aan integer zakendoen zonder ongepaste beïnvloeding. Het Beleid inzake belangenconflicten van UKG dient als leidraad voor UKG-medewerkers om situaties te identificeren, te vermijden en correct af te handelen die van invloed kunnen zijn op de objectiviteit.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 2: Algemene openbaarmakingen 2021		
Openbaarmaking 2-17	Collectieve kennis van het hoogste bestuurslichaam	Onze Board of Directors houdt toezicht op de praktijken van de Onderneming met betrekking tot de risico's en kansen die zijn geïdentificeerd in het proces en de resultaten van onze ESG-materialiteitsbeoordeling. Het ESG-programma wordt minstens één keer per jaar geëvalueerd door de Board of Directors.
Openbaarmaking 2-18	Evaluatie van de prestaties van het hoogste bestuurslichaam	Over UKG
Openbaarmaking 2-19	Beloningsbeleid	Vertrouwelijkheidsbeperkingen. UKG is een particuliere onderneming.
Openbaarmaking 2-20	Proces voor het bepalen van beloning	Vertrouwelijkheidsbeperkingen. UKG is een particuliere onderneming.
Openbaarmaking 2-21	Jaarlijkse totale beloningsratio	Vertrouwelijkheidsbeperkingen. UKG is een particuliere onderneming.
Openbaarmaking 2-22	Verklaring over de strategie voor duurzame ontwikkeling	CEO-brief
Openbaarmaking 2-23	Beleidscommitments	Governance
Openbaarmaking 2-24	Inbedding van beleidscommitments	Governance

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD	
GRI 2: Algemene openbaarmakingen 2021			
Openbaarmaking 2-25	Processen voor remediëring van negatieve effecten	Governance	
Openbaarmaking 2-26	Mechanismen voor het inwinnen van advies en het uiten van zorgen	Governance	
Openbaarmaking 2-27	Naleving van wet- en regelgeving	UKG maakt deze informatie niet openbaar.	
Openbaarmaking 2-28	Lidmaatschappen	UKG heeft partnerschappen voor alle drie de ESG-pijlers. Veel van deze lidmaatschappen worden vermeld in dit rapport en op onze ESG-website op ukg.com/esg .	
Openbaarmaking 2-29	Benadering van stakeholderbetrokkenheid	Over UKG	
Openbaarmaking 2-30	Collectieve arbeidsovereenkomsten	Deze gegevens zijn bepaald aan de hand van het percentage vaste medewerkers in België, Spanje en Frankrijk ten opzichte van het totaal aantal vaste medewerkers.	
		Totaal wereldwijd personeelsbestand 1, 3	
		Percentage van het totaal aantal medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt	2,16%

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 3: Materiële aspecten 2021		
Openbaarmaking 3-1	Proces voor bepaling van materiële aspecten	Over UKG
Openbaarmaking 3-2	Lijst van materiële aspecten	Over UKG
Openbaarmaking 3-3	Beheer van materiële aspecten	Over UKG Ecologisch Sociaal Governance
GRI 205: Corruptiebestrijding		
Openbaarmaking 205-1 2016	Activiteiten beoordeeld op risico's in verband met corruptie	UKG maakt routinematig een analyse van het corruptierisico als onderdeel van de due diligence-processen voor externe partners. De interne auditfunctie van UKG houdt ook rekening met corruptiegerelateerde risico's bij relevante en geselecteerde beoordelingen. Geavanceerde financiële en andere controlemechanismen zijn aanwezig om de kans op fraude en/of corruptie te verminderen.
GRI 205: Corruptiebestrijding		
Openbaarmaking 206-1 2016	Justitiële procedures in verband met concurrentiebeperkend gedrag, antitrust- en monopoliepraktijken	UKG maakt deze informatie niet openbaar.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 302: Energie		
Openbaarmaking 302-1 2016	Energieverbruik binnen de organisatie	Ecologisch UKG heeft upstream- en downstream-emissies geïdentificeerd met betrekking tot activiteiten die vallen onder Scope 3. We kunnen het energieverbruik momenteel nog niet schatten op basis van deze emissies, maar we zijn op zoek naar methoden om dit in de toekomst beter te begrijpen. Hieronder staan de relevante upstream- en downstream-activiteiten en de bijbehorende emissies: Categorie 1. Ingekochte goederen en diensten: 102.094 tCO2e Categorie 2. Kapitaalgoederen: 20.266 tCO2e Categorie 3. Brandstof- en energieregerelateerde activiteiten: 689 tCO2e Categorie 5. Afval gegenereerd bij bedrijfsactiviteiten: 3.943 tCO2e Categorie 6. Zakenreizen: 10.188 tCO2e Categorie 7. Woon-werkverkeer medewerkers: 1.430 tCO2e Categorie 7. Thuiswerken: 4.102 tCO2e Categorie 8. Gehuurde bedrijfsmiddelen upstream: 47 tCO2e Categorie 9. Transport en distributie downstream: 355 tCO2e Categorie 11. Gebruik van verkochte producten: 24.830 tCO2e Categorie 12. Verwerking na einde levensduur van verkochte producten: 5 tCO2e Waar geen energiegegevens beschikbaar waren, werden de CBEC-data uit 2018 (tabellen C22 en C32) gebruikt om de energieverbruiksintensiteit toe te passen op het aantal vierkante meters in gebruik. Methoden volgens het Broeikasgasprotocol.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 305: Emissies		
Openbaarmaking 305-1 2016	Directe broeikasgasemissies (Scope 1)	Ecologisch a) 1.514 tCO2e b) Inclusief CO2, CH4, N2O. HFK's, PFK's, SF6 en NF3 waren niet relevant in onze activiteiten. c) 0 tCO2e d) 2022 i. Evenwichtige methodiek, omvat relevante Scope 3-categorieën ii. 1.514 tCO2e iii. N.v.t. e) Scope 1-emissies zijn inclusief mobiele verbranding door bedrijfsvoertuigen en aardgasverbruik door kantoorverwarming. Emissiefactoren zijn afkomstig uit de EPA GHG Emission Factors Hub (versie april 2022). f) Operationele controle. g) Gebruikte methoden zijn volgens Broeikasgasprotocol.
Openbaarmaking 305-2 2016	Indirecte broeikasgasemissies energie (Scope 2)	Ecologisch a) 8.774 tCO2e b) N.v.t. c) Inclusief CO2, CH4, N2O. HFK's, PFK's, SF6 en NF3 waren niet relevant in onze activiteiten. d) 2022 i. Evenwichtige methodiek, omvat relevante Scope 3-categorieën ii. 8.774 tCO2e iii. N.v.t. e) Scope 2-emissies zijn inclusief het elektriciteitsverbruik van onze wereldwijde kantoorlocaties. Emissiefactoren zijn afkomstig uit: EPA GHG Emission Factors Hub (versie april 2022), DCCEEW Australia National Greenhouse Accounts Factors (versie 2021), IGES Grid Emission Factors (APAC-regio's), EEA Greenhouse Emission Intensities, CEA Emission Factors Database, Carbon Footprint Emissions Factors, MFE New Zealand 2019 Emission Factors, IEA Switzerland Emission Factors. f) Operationele controle. g) Gebruikte methoden zijn volgens Broeikasgasprotocol.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 305: Emissies		
Openbaarmaking 305-3 2016	Indirecte broeikasgasemissies overig (Scope 3)	Ecologisch a) 167.950 tCO2e b) Inclusief CO2, CH4, N2O. HFK's, PFK's, SF6 en NF3 waren niet relevant in onze activiteiten. c) N.v.t. d) Scope 3-emissies zijn inclusief: Categorie 1 - Ingekochte goederen en diensten Categorie 2 - Kapitaalgoederen Categorie 3 - Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten upstream Categorie 5 - Afval gegenereerd bij bedrijfsactiviteiten Categorie 6 - Zakenreizen Categorie 7 - Woon-werkverkeer van medewerkers (en emissies door werken op afstand) Categorie 8 - Gehuurde bedrijfsmiddelen upstream Categorie 9 - Transport en distributie downstream Categorie 11 - Gebruik van verkochte producten Categorie 12 – Verwerking na einde levensduur van verkochte producten e) 2022 i. Evenwichtige methodiek, omvat relevante Scope 3-categorieën ii. 167.950 tCO2e iii. N.v.t. f) Emissiefactoren zijn afkomstig uit: EPA GHG Emission Factors Hub (versie april 2022), DCCEEW Australia National Greenhouse Accounts Factors (versie 2021), IGES Grid Emission Factors (APAC-regio's), EEA Greenhouse Emission Intensities, CEA Emission Factors Database, Carbon Footprint Emissions Factors, MFE New Zealand 2019 Emission Factors, IEA Switzerland Emission Factors. g) Gebruikte methoden zijn volgens Broeikasgasprotocol.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 305: Afval		
Openbaarmaking 306-1 2020	Afvalproductie en significante afvalgerelateerde effecten	UKG produceert hardwareproducten zoals terminals en tijd klokken voor onze klanten. Bij UKG-activiteiten wordt ook algemeen kantoorafval geproduceerd. UKG-activiteiten produceren geen gevaarlijke stoffen of gevaarlijk afval. Deze effecten hebben betrekking op UKG-specifieke activiteiten, alsmede downstream-afval voor klanten die onze hardwareproducten gebruiken.
Openbaarmaking 306-2 2020	Beheer van significante afvalgerelateerde effecten	UKG bevordert afvalpreventie en vermindering van grondstoffenverbruik door gebruik te maken van gerecyclede kartonnen dozen, schuim en milieuvriendelijk verpakkingsmateriaal. UKG neemt ook deel aan verantwoorde verwerking van elektronisch afval, onder andere door deelname aan een programma waarbij een gecertificeerde externe partij elektronica hergebruikt, recycleert en/of doorverkoopt. De service die UKG gebruikt om elektronisch afval te verwerken, is een Certified B Corporation en beschikt over een e-Stewards certificering. De externe verwerker van het elektronisch afval verstrekt jaaropgaven.
Openbaarmaking 306-3 2020	Geproduceerd afval	a.) Totaal afval 10.542 ton Gemeentelijk vast afval: 6114 ton Recycling: 4414 ton Elektronisch afval: 14 ton b.) Gedeeltelijke tonnagedata voor de kantoorlocaties zijn gebruikt in combinatie met afvalschattingen op basis van het type, de grootte en de ophaalfrequentie van de containers. De containers werden verondersteld vol te zijn bij het ophalen. De volume-naar-gewicht omrekeningen van de EPA zijn gebruikt om het gewicht van afval bij het ophalen te schatten. Elektronisch afval wordt verzonden naar een externe afvalverwerker met e-Steward certificering, waar de elektronica worden gerecycled, hergebruikt of doorverkocht. De afvalverwerker verstrekt jaaropgaven over de stort en/of het hergebruik van de elektronica.

NUMMER VAN OPENBAARMAKING	TITEL VAN OPENBAARMAKING	ANTWOORD
GRI 404: Trainingen en voorlichting		
Openbaarmaking 404-1 2016	Gemiddeld aantal uren training per jaar per medewerker	Het gemiddelde aantal trainingsuren per medewerker was in 2022 circa 33,67 uur. UKG houdt deze informatie niet afzonderlijk bij per geslacht of medewerkerscategorie.
GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen		
Openbaarmaking 405-1 2016	Diversiteit van bestuurslichamen en medewerkers	Personeelssamenstelling
GRI 406: Discriminatiebestrijding		
Openbaarmaking 406-1 2016	Gevallen van discriminatie en genomen corrigerende maatregelen	UKG maakt deze informatie niet openbaar.
GRI 413: Lokale gemeenschappen		
Openbaarmaking 413-1 2016	Activiteiten met betrokkenheid van de lokale gemeenschap, effectbeoordelingen en ontwikkelingsprogramma's	Sociaal Alle activiteiten en locaties van UKG hebben lokale gemeenschapsbetrokkenheid geïmplementeerd.
GRI 418: Privacy voor klanten		
Openbaarmaking 418-1 2016	Onderbouwde klachten over inbreuken op de privacy van klanten en verlies van klantgegevens	UKG maakt deze informatie niet openbaar.

Personeelssamenstelling

ETNISCHE DIVERSITEIT ^{1, 2, 3}						
	Aziatisch	Zwart of Afro-Amerikaans	Hispanic of latino	Wit	Overig ^	Onbekend *
Totaal aantal medewerkers in de VS						
Management	8%	5%	12%	70%	2%	3%
Technisch personeel (alleen IC's)	14%	10%	20%	50%	3%	4%
Alle overige werknemers	6%	10%	14%	63%	3%	4%
Vrouw						
Management	6%	6%	12%	71%	1%	3%
Technisch personeel (alleen IC's)	14%	13%	17%	48%	3%	3%
Alle overige werknemers	6%	12%	15%	60%	4%	4%
Man						
Management	9%	4%	12%	70%	2%	4%
Technisch personeel (alleen IC's)	14%	8%	21%	50%	3%	4%
Alle overige werknemers	6%	6%	12%	68%	2%	5%

^ 'Overig' omvat deze classificaties: oorspronkelijke bewoners van Amerika, Alaska, Hawaï of Pacifische eilanden, en "Twee of meer etniciteiten"

* 'Onbekend' = niet beschikbaar of niet opgegeven

GENDER DIVERSITEIT ^{1, 4, 5, 6}						
	Man (aantal)	Vrouw (aantal)	Niet opgegeven (aantal)	Man (%)	Vrouw (%)	Onbekend *
Vaste/tijdelijke medewerker						
Vast (medewerkers)	8264	6983	5	54%	46%	0%
Stagiaires	26	32	N.v.t.	45%	55%	0%
Soort dienstverband						
Fulltime	8205	6869	5	54%	46%	0%
Parttime	59	114	N.v.t.	34%	66%	0%
Medewerkerscategorie						
Management	1444	1031	N.v.t.	58%	42%	0%
Technisch personeel (alleen IC's)	4371	2421	N.v.t.	64%	36%	0%
Alle overige werknemers	2449	3531	N.v.t.	41%	59%	0%
Personeel per regio						
Noord-Amerika (NA)	5889	5844	N.v.t.	50%	50%	0%
Latijns-Amerika (LATAM)	70	32	N.v.t.	69%	31%	0%
Europa, Midden-Oosten, Afrika (EMEA)	425	286	N.v.t.	60%	40%	0%
Azië-Pacific (APAC)	1880	821	N.v.t.	70%	30%	0%

PERSONEEL PER REGIO ^{1, 4, 5}				
	Noord-Amerika (NA)	Latijns-Amerika (LATAM)	Europa, Midden-Oosten, Afrika (EMEA)	Azië-Pacific (APAC)
Vaste/tijdelijke medewerker				
Vast (medewerkers)	11733	105	712	2702
Stagiaires	47	N.v.t.	11	N.v.t.
Soort dienstverband				
Fulltime	11589	103	691	2696
Parttime	144	2	21	6
Medewerkerscategorie				
Management	1964	14	128	370
Technisch personeel (alleen IC's)	4696	57	219	1823
Alle overige werknemers	5073	34	365	509

¹ Gegevens zoals gemeld in het kalenderjaar eindigend op 31 december 2022

² Etniciteitsgegevens alleen gerapporteerd voor Amerikaanse medewerkers

³ Alleen vaste medewerkers (exclusief stagiaires, uitzendkrachten, contractanten)

⁴ Alleen vaste medewerkers (exclusief stagiaires, uitzendkrachten, contractanten), behalve bij rubriek Vaste/tijdelijke medewerker

⁵ Gegevens voor groepen met minder dan 5 personen worden niet vermeld en aangegeven als blanco of N.v.t.

⁶ Procentuele gegevens kunnen enigszins afwijken van de werkelijke percentages vanwege de diversiteitsdrempel (zie punt 5).

Overig beleid van UKG

- Beleid voor aanvaardbaar gebruik
- Beleid voor corruptiebestrijding
- Beleid tegen discriminatie, intimidatie en represailles
- Beleid tegen witwassen
- Beleid voor bedrijfsveerkracht
- [Gedragscode](#)
- Beleid inzake belangenconflicten
- [ESG-beleid](#)
- [Wereldwijd schoonmaakbeleid](#)
- [Wereldwijd milieubeleid](#)
- Wereldwijd reis- en onkostenbeleid
- [Mensenrechtenbeleid](#)
- Beleid voor mobiele apparaten
- [Verklaring inzake moderne slavernij](#)
- [Privacybeleid](#)
- PR- en mediabeleid
- Beleid voor documentbewaring
- Beveiligingsbeleid
- Beleid voor sociale media
- Beleid voor softwarebeheer
- [Gedragscode voor externe partners](#)
- Beleid voor het gebruik van handelsmerken
- Beleid voor werkmodi