

Bericht von ÜKG über globale Auswirkungen im Jahr 2022

Weitere Informationen



Eine Botschaft von unserem CEO

Bei UKG sind die Menschen das Ziel™. Daher sind wir äußerst dankbar, dass wir als größter privater Unternehmenssoftwarekonzern in den USA Einfluss auf die Welt um uns herum nehmen und sie zu einem besseren Ort für diese Menschen machen können. Wir bedienen über 75.000 Kunden in zahlreichen Branchen und Regionen und treffen Entscheidungen stets basierend auf unserer sozialen Verantwortung, was unserer Überzeugung nach die Grundlage für unseren anhaltenden Erfolg darstellt.

Wir freuen uns, unseren Bericht über globale Auswirkungen im Jahr 2022 vorstellen zu können, der die jüngsten Errungenschaften, Ziele und Fortschritte bei wichtigen und wirkungsvollen Themen aus den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (engl.: Environmental, Social, Governance, kurz ESG) aufzeigt. Im Laufe des vergangenen Jahres haben wir uns umfassende kurz- und langfristige Ziele mit den folgenden Schwerpunkten gesetzt: positive Veränderungen und Auswirkungen auf die Umwelt, Ausweitung unserer Programme für Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Einfluss im sozialen Bereich sowie die konsequente Einhaltung hoher ethischer Standards und Geschäftspraktiken durch unsere Mitarbeitenden, Partner und Kunden.

Universell einsetzbare Lösungen

Wir sind der Meinung, dass alle Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld verdient haben, in dem sie sich gerne aufhalten. Wir haben uns auf die Entwicklung von Lösungen spezialisiert, die unseren Kunden dabei helfen, harmonische Arbeitsplätze für alle Menschen gleichermaßen zu schaffen. Daher legen wir großen Wert darauf, dass unsere eigenen Mitarbeitenden unseren Kundenstamm und unsere globale Gemeinschaft repräsentieren. UKG steht für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit sowie positive gesellschaftliche Einflüsse und wir setzen uns dafür ein, diese Grundsätze auch in unserem Arbeitsalltag stets aufrechtzuerhalten. Neben der Governance, die wir rund um die Kernpunkte unseres ESG-Programms implementiert haben, halten uns spezielle Kennzahlen zur Rechenschaft an und ermöglichen eine transparente Bewertung der Leistung von UKG im Hinblick auf unsere Verpflichtungen.

Gerade auch im Zuge unserer Übernahme des Great Place To Work Institute im Jahr 2021 liegt unser Fokus weiterhin darin, Unternehmen bei der Einrichtung harmonischer Arbeitsplätze für die gesamte Belegschaft zu unterstützen. Im vergangenen Jahr haben wir erhebliche Investitionen getätigt, um die Erkenntnisse von Great Place To Work gewinnbringend zu nutzen und innovative Konzepte zu entwickeln, mit deren Hilfe unsere Kunden Führungskräfte in ihren Unternehmen ernennen können, die sich für die Belange ihrer Mitarbeitenden einsetzen. Dieser Prozess beinhaltet die Bereitstellung der Trust Index-Umfrage für alle neuen UKG Pro HCM-Kunden, um ihnen über unsere Kunden-Community einige Best Practices von Great Place To Work zur Verfügung zu stellen und einen nahtlosen Zugriff auf ihre Trust Index-Daten aus ihren UKG-Lösungen heraus zu ermöglichen, wobei wir ab 2023 noch zuverlässigere Lösungen einführen werden.

Unser Einfluss auf die Welt

Neben unserer eigenen Technologie können wir bei UKG nicht zuletzt durch unsere zahlreichen internationalen Partner Einfluss auf das Technologieökosystem nehmen. Im Jahr 2022 haben wir das UKG Diversity Accelerator Program ins Leben gerufen, das Technologieanbieter, die noch am Anfang stehen und Ambitionen oder einen Hintergrund im Bereich Vielfalt haben, mit Erfahrungswerten und Ressourcen unterstützt und ihnen so dabei hilft, sich schneller auf dem Markt zu etablieren.

Wir wissen, dass Ungerechtigkeit längst nicht nur am Arbeitsplatz präsent ist. Deshalb engagieren wir uns bei UKG durch die Unterstützung von ehrenamtlichen und gemeinnützigen Organisationen für unsere Gemeinschaft. Im Jahr 2022 haben wir mehr als 4 Millionen US-Dollar für verschiedene Zwecke gespendet und damit über 170 gemeinnützige Organisationen weltweit im Bereich Bildung, Gesundheit, Soziales und Katastrophenhilfe unterstützt, um diese so wichtige Arbeit zu erleichtern, die diese Organisationen jeden Tag für die Menschen in unserer Gemeinschaft leisten.

Wir sind uns der Rolle bewusst, die wir bei der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft spielen. Der Klimawandel stellt für uns alle eine Herausforderung dar, UKG ist jedoch bestrebt, unserem Planeten etwas Gutes zu tun und die Welt, in der wir leben und arbeiten, bestmöglich zu schützen. 2022 wurde UKG von [EcoVadis](#) mit einer Silbermedaille für die Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit ausgezeichnet, womit wir im 83. Perzentil liegen.

Seit April 2022 [ergänzt Pat Wadors unser Team als neue CPO \(Chief People Officer\)](#) und unterstützt uns tatkräftig dabei, unsere Ziele zu erreichen.

Als mehrfache Empfängerin der Auszeichnung „Top 50 Most Powerful Women in Technology“ des National Diversity Council bringt Pat ihre Erfahrungen in den internen ESG-Lenkungsausschuss ein. Gemeinsam mit dem Chief Belonging, Diversity, and Equity Officer Brian K. Reaves setzt sie sich unermüdlich dafür ein, Menschen das Gefühl zu geben, in ihrer Arbeit aufzugehen. Sie ist überzeugt davon, dass ein Gefühl der Zugehörigkeit wesentlich zum Geschäftserfolg beiträgt.



Mit diesem Bericht geben wir bekannt, dass wir uns der [Initiative Science Based Targets](#) anschließen und kurz- und langfristige Ziele für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen festlegen werden. Durch die Steigerung der CO₂-Effizienz in unserem gesamten Betrieb und die Erforschung der Erzeugung erneuerbarer Energien innerhalb und außerhalb unserer Standorte entwickeln wir aktiv innovative Möglichkeiten, um unsere Nachhaltigkeitsziele nicht nur zu erreichen, sondern zu übertreffen.

Die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und Kunden liegen uns seit jeher sehr am Herzen, daher ist es für uns selbstverständlich, unsere Bemühungen in diesem Bereich fortzusetzen. In Anbetracht unserer ESG-Fortschritte wurde UKG 2022 von Newsweek in die Liste [America's Greatest Workplaces for Diversity](#) aufgenommen, wobei unser Unternehmen die Bestnote von fünf Sternen erhielt. Neben anderen Auszeichnungen erreichte UKG außerdem einen Wert von 100 % auf dem [Disability Equality Index](#) der Disability:IN und dem Corporate Equality Index der Human Rights Campaign.

Integrität im Geschäftsalltag ist ein zentraler Bestandteil unserer Werte. Unsere Richtlinien, Standards und Schulungen werden kontinuierlich verbessert, um sicherzugehen, dass wir uns stets gesetzeskonform und ethisch korrekt verhalten. Dieser Bericht – zusammen mit unserer [ESG-Strategie](#), der [globalen Umweltpolitik](#), der [Datenschutzrichtlinie](#), der [Menschenrechtspolitik](#), dem [Verhaltenskodex](#), dem [Verhaltenskodex für Dritte](#) und anderen Richtlinien – beinhaltet Beispiele für unser Engagement, lebenslange Partnerschaften mit unseren Kunden einzugehen, und zeigt, wie wir diese Einsatzbereitschaft durch den operativen Rahmen unserer ESG-Praktiken und -Programme umsetzen. Der Bericht hebt außerdem unsere Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung hervor, die uns ein wichtiges Anliegen sind.

Wir sind stolz auf unsere in diesem Bericht dargelegten Fortschritte, wissen aber auch, dass wir noch einiges an Arbeit vor uns haben. Als CEO werde ich mich weiterhin dafür einsetzen, dass UKG seine Position als führendes Unternehmen der Branche nutzt, um durch beständige ESG-Programme eine aussichtsreiche und sozialverträgliche Zukunft zu gestalten, auf die wir uns freuen können.

*Danke, dass Sie uns
weiterhin auf diesem
Weg begleiten.*



Chris Todd
CEO bei UKG

Informationen zu diesem Bericht

Der Bericht von UKG über globale Auswirkungen im Jahr 2022 umfasst unsere Strategien, Aktivitäten, Fortschritte, Kennzahlen und Leistungen im Bereich Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022, sofern nicht anders angegeben. UKG hat sich verpflichtet, regelmäßig und transparent über unsere ESG-Fortschritte zu informieren und wird weiterhin mindestens einmal im Jahr über unsere ESG-Entwicklung berichten.

Dieser Bericht entspricht dem Standard des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für den Bereich [Software- und IT-Dienstleistungen](#) sowie den Empfehlungen der [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures](#) (TCFD) und bezieht sich auf die [Global Reporting Initiative](#) (GRI).

Weitere Informationen über unsere ESG-Initiativen, -Ambitionen und -Fortschritte erhalten Sie auf ukg.de/uber-uns/unser-inklusive-arbeitsumfeld. Kommentare und Fragen sind per Mail an esg@ukg.com jederzeit willkommen.



Umwelt



Gesellschaft



Governance

ESG-Highlights aus dem Jahr 2022

Über 90 % der UKG-Kunden nutzen Cloud-Services, was zur Reduzierung des physischen Materials und zur Optimierung der Energieeffizienz beiträgt.

96 % der leitenden Angestellten beteiligten sich nach der Einführung des Programms „Unified Foundational Learning“ an aktiven Diskussionen über Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit (DEI&B) sowie positive gesellschaftliche Einflüsse.

Über 96 % der Mitarbeitenden nehmen an Schulungen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit teil.

1.700.000 Kilowattstunden (kWh) an geschätzten jährlichen Stromersparungen durch die Optimierung der Büroflächen.

6 Mio. \$ wurden in gemeinnützige Initiativen und andere Programme investiert, die sich auf unsere globale Gemeinschaft auswirken, aufgeteilt wie folgt:

83 % Mitarbeitermotivation laut unserer jährlichen Umfrage zur Mitarbeitermotivation.

- **4 Mio. \$** zur direkten Unterstützung wichtiger Angelegenheiten, die mehr als 170 gemeinnützigen Organisationen in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Bildung zugute kommen, um die lebenswichtige Arbeit zu erleichtern, die sie täglich für Menschen auf der ganzen Welt leisten.

Rund 5.000 Kunden, Partner und Fachleute nahmen (persönlich und virtuell) an unserer jährlichen Kundenkonferenz UKG Aspire teil – eine Rekordbeteiligung.

Über 14 Tonnen recycelter Elektroschrott, was 406 kg weniger giftige Metalle in Mülldeponien zur Folge hat.

- **2 Mio. \$** zur zusätzlichen finanziellen Unterstützung gemeinnütziger Organisationen aus Programmen in der gesamten UKG, einschließlich unserer Initiative „Close the Gap“ zur Förderung der Lohnleichheit und anderer DEI&B-Partnerschaften.

99 % Abschlussquote bei Schulungen zum Verhaltenskodex.

158 % mehr Mitglieder in Mitarbeiter-Ressourcengruppen nach der Einführung des UKG Belonging and Engagement Center.



Informationen zu ÜKG

Vorstellung des Unternehmens

Bei UKG sind die Menschen das Ziel™. Wir sind davon überzeugt, dass Menschen aus einem einzigartigen persönlichen Potenzial schöpfen und sich selbst, ihr Unternehmen und ihre Gemeinschaften weiterbringen können, wenn sie stolz auf ihre Arbeit sind.

Wir entwickeln globale Lösungen und Services, die auf unserem umfassenden Verständnis von Menschen und Arbeit beruhen und von denen alle Beteiligten profitieren. Das führt zu optimierten Unternehmensleistungen, besser vernetzten Mitarbeitenden und insgesamt zufriedeneren Menschen. Die Grundlage für diese Erfolge bilden unsere Life-work Technology™ sowie Lösungen, die Menschen in ihrer Ganzheit und nicht nur als Personal sehen, mit Erfahrungswerten, die über die Arbeit hinausgehen. Dieser Ansatz verhilft Unternehmen zu einem Status der Wertschätzung unter Mitarbeitenden als attraktiver Arbeitgeber für alle.

Wir wissen, dass die Menschen, die hinter den Technologielösungen von Unternehmen stehen, genauso wichtig sind wie die Technologie selbst. Unsere Begeisterung für alles rund um die Personalverwaltung und das Workforce-Management wird nur noch von unserer Unternehmenskultur übertroffen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt – eine integrative Kultur, die weltweit dafür bekannt ist, Menschen ein harmonisches Arbeitsumfeld zu bieten. Wir machen uns jeden Tag für gute Arbeitsplätze für alle stark, indem wir in unsere Mitarbeitenden und in die Lösungen investieren, die wir unseren Kunden bereitstellen, um somit auch den Arbeitsalltag ihrer Mitarbeitenden angenehmer zu gestalten. Denn alles, was wir tun, steht im Dienste der Menschen.

Unsere Vision

Bei UKG geben wir jeden Tag alles dafür, unsere Mitarbeitenden zu inspirieren, unsere Kunden zu unterstützen und attraktive Arbeitsplätze für alle zu schaffen.

Unsere Werte: Unermüdlicher Einsatz für unsere Kunden und Gemeinschaften

Unsere Werte und Verhaltensweisen bilden die Grundlage für unseren Unternehmenscharakter. Sie ermöglichen den beruflichen und persönlichen Erfolg von UKG-Mitarbeitenden (U Krewers) auf der ganzen Welt und helfen uns dabei, unser Motto „Die Menschen sind das Ziel“ in die Tat umzusetzen, um lebenslange Partnerschaften mit unseren Kunden aufzubauen und Erfahrungen für Menschen zu schaffen, die mehr sind als nur Technologielösungen.



Wir ziehen an einem Strang.

Wir sind inklusiv. Wir schätzen das breite Spektrum an individuellen Persönlichkeiten, Erfahrungen und Kulturen, die UKG ausmachen. Wir fördern unterschiedliche Perspektiven, Stile und Talente, denn Weiterentwicklung ist nur möglich, wenn wir uns gegenseitig unterstützen und ergänzen. Wir respektieren und fördern Individualität.

Wir sind teamorientiert. Wir setzen positive Absichten voraus und haben stets ein offenes Ohr, um unsere Mitmenschen zu verstehen. Wir tauschen ehrliches und umsetzbares Feedback aus, um schwierige Themen anzusprechen und Ideen und Lösungen zu verbessern. Wir stellen individuelle Präferenzen zurück, um den Teamgeist zu fördern.



Wir tun das Richtige.

Wir sind vertrauensvoll. Wir arbeiten aktiv daran, das Vertrauen zu unseren Mitmenschen aufzubauen, zu erweitern und bei Bedarf wiederherzustellen. Wir lassen unseren Worten Taten folgen. Wir schaffen Transparenz, indem wir direkte und relevante Informationen zeitnah weitergeben.

Wir sind fürsorglich. Wir sind freundlich zu unseren Mitmenschen und aufrichtig an ihrem Wohlbefinden interessiert. Wir erkennen, wenn Hilfe oder Ermutigung nötig ist, und bieten Unterstützung an. Wir wissen die Beiträge unserer Mitmenschen zu schätzen.



Wir können etwas bewirken.

Wir sind flexibel. Wir beteiligen uns an der Ideenfindung, um kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen zu gewährleisten. Wir passen uns an wechselnde Bedingungen, Prioritäten und neue Möglichkeiten an. Wir lernen stets dazu und wenden neue Fähigkeiten, Methoden und Verhaltensweisen an, um unser Können zu erweitern.

Wir sind verantwortungsbewusst. Wir arbeiten motiviert und ergebnisorientiert, um die Zufriedenheit unserer internen und externen Kunden zu gewährleisten. Wir übernehmen persönliche Verantwortung für Entscheidungen, Handlungen, Ergebnisse und Erfahrungen. Wir haben unser Ziel stets im Blick und überwinden Hürden und Rückschläge, wenn sie auftreten.

Unsere Versprechen

Wir stehen für die Weiterentwicklung von Life-work Technology: Im Gegensatz zu herkömmlichen Human Capital Management (HCM)-Lösungen sehen wir auch die Bedürfnisse der Menschen außerhalb ihrer Arbeit und passen uns diesen mit Bedacht an.

Wir bieten eine Partnerschaft auf Dauer: Wir bauen eine stabile Bindung zu unseren Kunden auf, um nicht nur erstklassige Leistungen zu erbringen, sondern vor allem Vertrauen zu schaffen.

Wir machen uns für gute Arbeitsplätze stark: Mit unserer beispielhaften Unternehmenskultur helfen wir unseren Kunden dabei, den unschätzbaren Wert ihrer Mitarbeitenden zu erkennen und diesen durch Innovationen noch zu steigern.

UKG im Überblick

Hauptsitze unter anderem in Lowell, Massachusetts, und Weston, Florida

Über 75.000 Kunden in 150 Ländern

Über 15.000 Mitarbeitende weltweit

3,656 Mrd. \$ Umsatz (2022)

Weitere Informationen zu unserer Vision, unseren Werten und unseren Versprechen finden Sie unter ukg.de/uber-uns.

Innovationen, von denen jeder profitiert

Wir bei UKG sind Ihr zuverlässiger Partner in allen Lebenslagen und stehen Ihnen mit unserer unübertroffenen Suite an universell einsetzbaren Lösungen in den Bereichen Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung und Workforce-Management zur Seite, die zusätzlich durch das Know-how unserer Mitarbeitenden unterstützt werden. Mit den Universal- und Speziallösungen von UKG können Sie in Verbindung mit Great Place To Work® Arbeitsplätze schaffen, die die heutige Vernetzung von Leben und Arbeit realitätsgetreu widerspiegeln.

Unsere herausragenden Lösungen



UKG Pro

Eine kulturorientierte HCM-Komplettlösung für mittelständische bis große Unternehmen. UKG Pro® kombiniert leistungsstarke HR-Technologien mit zuverlässigen und umfangreichen Funktionen zur Gehaltsabrechnung und zum Workforce-Management, um Unternehmen bei der Förderung von Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit zu unterstützen.



UKG Dimensions

UKG Dimensions™ ist eine intelligente, umfassende Workforce-Management-Lösung, die speziell auf die jeweilige Branche zugeschnittene Funktionen sowie KI-gestützte Empfehlungen für die Personaleinsatzplanung, die Freistellung von Mitarbeitern und den Schichttausch über eine moderne Plattform bietet, die den Mitarbeitenden Spielraum für eigenständiges Handeln einräumt und ihre IT-Erfahrung vereinfacht.



UKG Ready

UKG Ready® ist eine flexible, unkomplizierte Lösung für kleinere Unternehmen, die Personalverwaltung, Talentmanagement, Gehaltsabrechnung und Zeiterfassung zentral mit einem modernen, personalisierten Benutzererlebnis kombiniert und somit die Effizienz steigert und die Einhaltung von Vorschriften vereinfacht, sodass sich kleine Unternehmen ganz auf ihre Mitarbeitenden und Kunden konzentrieren können.



UKG HR Service Delivery

UKG HR Service Delivery dient der Verwaltung von Mitarbeiterfällen und -dateien, sodass Mitarbeiterwünsche und ihre Lebens- und Arbeitsrealität durch HR-Digitalisierung, Prozessautomatisierung und Einblicke auf Dienstleistungsebene besser berücksichtigt werden können.

Unsere Speziallösungen

UKG TeleStaff

UKG TeleStaff ist eine Speziallösung, die die Regeln, Richtlinien und Verfahren für die komplexe Personaleinsatzplanung bei Ersthelfern und Sicherheitsverantwortlichen wie Polizei, Feuerwehr und öffentlichen Sicherheitsbehörden automatisiert und optimiert.

UKG Wallet

UKG Wallet unterstützt alle Menschen, insbesondere diejenigen in Gebieten, in denen es keine oder nur wenige Banken gibt, dabei, jederzeit und überall auf ihren Lohn bzw. ihr Gehalt zugreifen zu können, um ihre Finanzen stets im Blick zu behalten.

UKG Talk

UKG Talk ist ein leistungsstarkes Tool für die Mitarbeiterkommunikation und hilft Unternehmen, z. B. durch die Gründung von Mitarbeitergruppen eine Kultur der Zugehörigkeit und Inklusion zu schaffen, die Menschen verbindet und ihnen eine Stimme gibt, unabhängig von ihrem Arbeitsort oder ihrer Arbeitszeit.

Die Förderung einer Kultur des Vertrauens und der Zugehörigkeit ist für UKG von zentraler Bedeutung und bildet die Grundlage für alles, was wir tun – nicht nur für uns selbst, sondern auch für unsere Kunden.

Zusätzlich zu unserem technologischen Angebot stellen wir unseren Kunden auch Ressourcen zur Verfügung, um einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich ihre Mitarbeitenden wohlfühlen, sodass sie gerne zur Arbeit kommen.

Mit Great Place To Work, das jetzt zur UKG-Familie gehört, unterstützen wir immer mehr Unternehmen dabei, sich zu einem attraktiven Arbeitgeber für alle zu etablieren, wo sich Mitarbeitende unabhängig von ihrer Identität, ihrer Tätigkeit und ihrem Unternehmen wertgeschätzt und respektiert fühlen und das Gefühl haben, dazuzugehören.

Unser Ziel ist es, einzigartige Persönlichkeiten und Perspektiven bei UKG nicht nur willkommen zu heißen, sondern auch aktiv zu suchen, zu fördern und zu repräsentieren. Wir wissen aus erster Hand, dass Mitarbeitende enorm von einem harmonischen Arbeitsumfeld profitieren. Dieser Erfahrungswert hat wesentlich dazu beigetragen, dass wir unsere eigenen Personalprogramme, Richtlinien und Vorgehensweisen verbessern und gleichzeitig eine Kultur des Vertrauens und der Zugehörigkeit entwickeln konnten. Auch wenn UKG aufgrund der [Übernahme von Great Place To Work im September 2021](#) nicht mehr in die Liste der besten Arbeitgeber aufgenommen werden kann, sehen wir uns weiterhin verpflichtet, die Kriterien für die Zertifizierung von Great Place To Work zu erfüllen.

 UKG

+

 Great Place To Work®

“ Wir sind davon überzeugt, dass die Zukunft der HCM-Software jenseits dessen liegt, was wir heute bereits mit unseren außergewöhnlichen Personal-, Gehaltsabrechnungs- und Workforce-Management-Lösungen zur Verbesserung der Arbeitplatzeffizienz und Förderung der Compliance anbieten. Unternehmen können mittlerweile mehr von ihren HCM-Anbietern erwarten, und wir haben uns fest vorgenommen, dabei die Führungsrolle zu übernehmen. Als HR-Technologieanbieter, dessen Motto lautet „Die Menschen sind unser Ziel“, verschreiben wir uns weiterhin mit Nachdruck der Suche nach neuen Möglichkeiten, um unsere Kunden bei der Gestaltung eines besseren, persönlicheren und konsistenteren Mitarbeitererlebnisses für jede einzelne Person im Unternehmen zu unterstützen, unabhängig davon, wer diese Person ist oder in welcher Rolle sie tätig ist. Diese Akquisition stellt dabei eine der Möglichkeiten dar, mit denen wir eine noch größere positive Wirkung auf unsere Kunden und Arbeitsplätze auf der ganzen Welt haben möchten. Dabei bedienen wir uns führender Tools für die Bewertung, das Benchmarking und die Förderung der Kultur.

Chris Todd, CEO bei UKG



Ausblick:

Alle unsere Lösungen basieren auf dem UKG-Markenversprechen „Die Menschen sind unser Ziel“. Wir haben ein starkes Fundament für die Vision unseres Unternehmens geschaffen und setzen nun unser auf die Mitarbeitenden ausgerichtetes Konzept in die Praxis um.

[Der UKG Great Place To Work® Hub](#) (verfügbar in der zweiten Jahreshälfte 2023) ist eine branchenweit einzigartige Lösung, die Zusammenhänge zwischen jahrzehntelanger Great Place To Work-Forschung sowie -Umfrageergebnissen und UKG Pro HCM-Daten herstellt, um Personalverantwortliche bei der Erreichung ihrer Mitarbeiter- und Unternehmensziele zu unterstützen und Vorgehensweisen zur Einstellung, Weiterbildung, Beförderung, Gehaltsabrechnung und Personaleinsatzplanung für alle Beteiligten zu verbessern.

Wir werden außerdem am Forschungsprogramm „The Great Transformation“ unter der Leitung unserer Kollegen und Kolleginnen von Great Place To Work teilnehmen. Dabei handelt es sich um eine dreijährige Initiative, die darauf abzielt, den Fortschritt in den Bereichen Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit für alle Menschen zu beschleunigen. UKG ist eines von elf Unternehmen, die diese spannende Gelegenheit nutzen, zusammen mit Branchenführern (und Kunden bzw. Partnern) wie Accenture, DHL, Dow, Encore und Hilton. Durch die Teilnahme an der besagten Initiative können wir Werte wie Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit bei UKG stärker integrieren und uns zugleich für mehr Vielfalt am Arbeitsplatz für alle Menschen einsetzen – was direkt mit unserem Ziel übereinstimmt, uns für gute Arbeitsplätze für alle starkzumachen.

Gemeinsam mit Great Place To Work werden wir nichts unversucht lassen, um alle Menschen gleichermaßen zu unterstützen und zu fördern. Wir freuen uns darauf, unser Engagement für einen vielfältigen, gerechten und integrativen Arbeitsplatz mit anderen gleichgesinnten Unternehmen zu teilen.

Weitere Informationen zu unserer Vision, unseren Werte und unseren Versprechen finden Sie unter ukg.de/uber-uns.

Unternehmenskultur bei UKG



Wir sind auch offiziell ein attraktiver Arbeitgeber
87 % unserer Angestellten halten UKG für einen attraktiven Arbeitgeber, in anderen Unternehmen in den USA sind nur **57 %** der Mitarbeitenden dieser Meinung.

Quelle: Global Employee Engagement Study von Great Place To Work® aus dem Jahr 2022

Unsere ESG-Prioritäten

Vorstellung unserer wesentlichen Themen

UKG führt alle zwei Jahre in Partnerschaft mit einem unabhängigen, neutralen Drittanbieter eine globale Wesentlichkeitsbewertung durch, um die Bereiche zu ermitteln, die sich am stärksten auf unseren Geschäftsbetrieb, unsere Mitarbeitenden, unsere Gemeinschaft und die Umwelt auswirken. Unsere erste Bewertung wurde 2021 durchgeführt.



Umwelt



Gesellschaft



Governance

Die Ergebnisse dieser Bewertung haben zur Festlegung unserer strategischen Schwerpunkte beigetragen. Diese lauten wie folgt:

Klimawandel

- Reduzierung der internen und externen Klimaauswirkungen unseres Unternehmens und die sich daraus ergebenden Strategien zur Messung, Verwaltung und Verringerung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen.

Elektroschrott

- Anstrengungen für eine verantwortungsvolle Entsorgung von Elektronik-Altgeräten und Förderung von Elektronik-Recycling und Abfallvermeidung.

Abfallwirtschaft

- Verringerung von Verbrauch und Erzeugung von Feststoffabfällen und stärkere Anstrengungen im Bereich Recycling und Abfallvermeidung.

Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit und positiver Einfluss auf die Gesellschaft

- Globale strategische Initiativen hinsichtlich der Wahrung des Gleichheitsgrundsatzes von Vertretung, Vergütung, Wohlbefinden und Chancengleichheit aller Teammitglieder sowie Steigerung der sozialen Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Einfluss im sozialen Bereich durch globale gemeinnützige Initiativen und ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeitenden, Kunden und unserer Gemeinschaft.

Talent und Kultur

- Initiativen hinsichtlich Mitarbeiterzufriedenheit, Personaleinstellung, Talentbindung und Unternehmenskultur.

Kundenzufriedenheit und Kundenerfolg

- Programme hinsichtlich langfristigem Kundenerfolg und langfristiger Kundenzufriedenheit mit Produkten, Dienstleistungen und Beziehungen.

Governance und Unternehmensethik

- Vorgehensweisen – einschließlich unserer Grundwerte, unseres Verhaltenskodex und unserer Unternehmensführungsstruktur – hinsichtlich Corporate Governance und ethischem, integrem Handeln.

Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten

- Richtlinien, Vorgehensweisen und Protokolle zum Schutz und zur Verwaltung der Erfassung, Aufbewahrung und Verwendung vertraulicher und personenbezogener Daten.

Cybersicherheit

- Richtlinien, Vorgehensweisen und Protokolle zum Schutz der IT-Infrastruktur, -Netzwerke und -Geräte zur Gewährleistung der Sicherheit von Kunden- und Benutzerdaten.

Unsere ESG-Ziele

Wir glauben fest daran, das Richtige zu tun, indem wir Gutes tun – sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Kunden und unsere Gesellschaft. Wenn Menschen sich wertgeschätzt und zugehörig fühlen und in ihrer Arbeit aufgehen, können sie sich frei entfalten und ihre einzigartigen Talente einsetzen, sodass auch die Allgemeinheit davon profitiert.

Unsere ESG-Bestrebungen stehen in direktem Zusammenhang mit unserem Firmenethos, dass die Menschen unser Ziel sind. Wir arbeiten daran, ESG-Kriterien in unsere Prozesse einzubeziehen, um fundierte, verantwortungs- und gesellschaftsbewusste Entscheidungen zu treffen.

Der entscheidende Faktor für den Aufbau von Vertrauen ist Transparenz. Deshalb freuen wir uns, in diesem Bericht unsere ESG-Ziele für 2022, die daraus resultierenden Erfolge und unsere Ziele für 2023 darzulegen, um aktiv an einer besseren Zukunft für alle Menschen mitzuwirken.

Unser Fortschritt

2022 haben wir bei UKG eine erste Zusammenstellung von ESG-Zielen verfasst, die sich an den [Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen](#) orientieren und die wir mit unserem Beitrag am besten unterstützen können. Diese zukunftsorientierten Ziele sind ehrgeizig, aber realistisch, und wir haben uns verpflichtet, jeden dieser Grundsätze zeitnah zu erreichen oder im Optimalfall zu übertreffen.

Die folgenden Ziele für nachhaltige Entwicklung können wir mit unserem Beitrag am besten unterstützen:





Umwelt	Ziel	Übereinstimmung mit Zielen
<p>Klimawandel</p>	<p>Festlegung von Zielen, die mit der Initiative „Science Based Targets“ übereinstimmen und entsprechende Einhaltung (die Ziele beziehen sich auf das Referenzjahr 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurzfristige Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der absoluten Scope 1- und 2-Emissionen um 34 % bis 2030. • Verringerung der absoluten Emissionen aus gekauften Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern um 20 % bis 2030. • Langfristige Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der absoluten Scope 1-, 2- und 3-Emissionen um 90 % bis 2040. • Netto-Null-Emissionen von Treibhausgasen (THG) in der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040. <p>Bereitstellung von Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Klimawandel für alle Mitarbeitenden.</p>	
<p>Elektroschrott</p>	<p>Deutliche Reduzierung von anfallendem Elektroschrott durch die Inanspruchnahme von verifizierten Services, um 100 % unserer IT-Geräte an unseren Hauptsitzstandorten bis 2025 verantwortungsvoll zu recyceln, wiederzuverwenden oder einem neuen Zweck zuzuführen.</p> <p>Bereitstellung von Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Elektroschrott für alle Mitarbeitenden.</p>	
<p>Abfallwirtschaft</p>	<p>Einführung von Abfallzentralisierungsprogrammen an Standorten mit mehr als 1.800 Quadratmetern bis 2025.</p> <p>Umstellung aller ÜKG-Veranstaltungen auf abfallfreie und/oder abfallreduzierte Veranstaltungen bis 2025.</p> <p>Bereitstellung von Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Abfallwirtschaft für alle Mitarbeitenden.</p>	

Gesellschaft

Ziel

Übereinstimmung mit Zielen

Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit und positiver Einfluss auf die Gesellschaft

Gleichheitsgrundsatz hinsichtlich Vertretung:

- Erreichen eines globalen Anteils von Frauen in Führungspositionen von 44 % bis 2026.
- Erreichen eines globalen Anteils von Frauen in technischen Berufen von 38 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit asiatischem oder pazifischem Hintergrund von 14 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit asiatischem oder pazifischem Hintergrund in Führungspositionen von 11 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Schwarzen und Afroamerikanern von 13 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Schwarzen und Afroamerikanern in Führungspositionen von 9 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit lateinamerikanischem oder spanischsprachigem Hintergrund von 19 % bis 2026.
- Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit lateinamerikanischem oder spanischsprachigem Hintergrund in Führungspositionen von 14 % bis 2026.

Soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Einfluss im sozialen Bereich:

- Steigerung der ehrenamtlichen Tätigkeiten von Mitarbeitenden um 50 % bis 2026.

Vielfalt von Lieferanten:

- Ausgaben in Höhe von mindestens 5 % an Lieferanten mit diversem Hintergrund bei gleichzeitiger jährlicher Ausweitung des Unternehmensschwerpunkts des Programms.

Talent und Kultur

- Beibehaltung oder Überschreitung der Mitarbeitermotivation von über 80 % bis 2025 basierend auf unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation.
- Beibehaltung oder Überschreitung der Managermotivation von über 85 % bis 2025 basierend auf unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation.
- Beibehaltung oder Überschreitung des Zugehörigkeitsgefühls von über 80 % bis 2025 basierend auf unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation.

Kundenzufriedenheit und Kundenerfolg

Verstärkte Zusammenarbeit im Rahmen der ÜKKG-Programme zur lebenslangen Partnerschaft und Kundenerfahrung, um eine gesteigerte Kundenzufriedenheit sowie eine geringere Fluktuation zu erreichen und die neuesten Technologien einzuführen:

- Steigerung der aktuellen Kundenzufriedenheit um 5 %.
- Erhöhung der aktiven Mitgliederquote bei ÜKKG Insider um 10 % im Jahr 2023.
- Beibehaltung oder Erhöhung der aktiven Mitgliederquote der ÜKKG-Community (67 %), die über dem Branchendurchschnitt (46 %) liegt.





Governance	Ziel	Übereinstimmung mit Zielen
Governance und Unternehmensethik	<p>Beibehaltung der jährlichen Teilnahmequote von über 95 % aller ÜKKG-Mitarbeitenden an der Schulung zum Verhaltenskodex.</p> <p>Verdopplung der Teilnehmenden am Programm zur Verwaltung von Lieferantenbeziehungen bis 2025.</p>	
Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten	<p>Beibehaltung der jährlichen Teilnahmequote von über 95 % aller ÜKKG-Mitarbeitenden an der Schulung zu Datenschutz und Datensicherheit.</p>	
Cybersicherheit	<p>Beibehaltung der jährlichen Betriebszeitrates von ÜKKG-Lösungen in Höhe von 99,75 %.</p> <p>Beibehaltung der Konformität mit den Normen ISO 27001, 27017 und 27018.</p>	

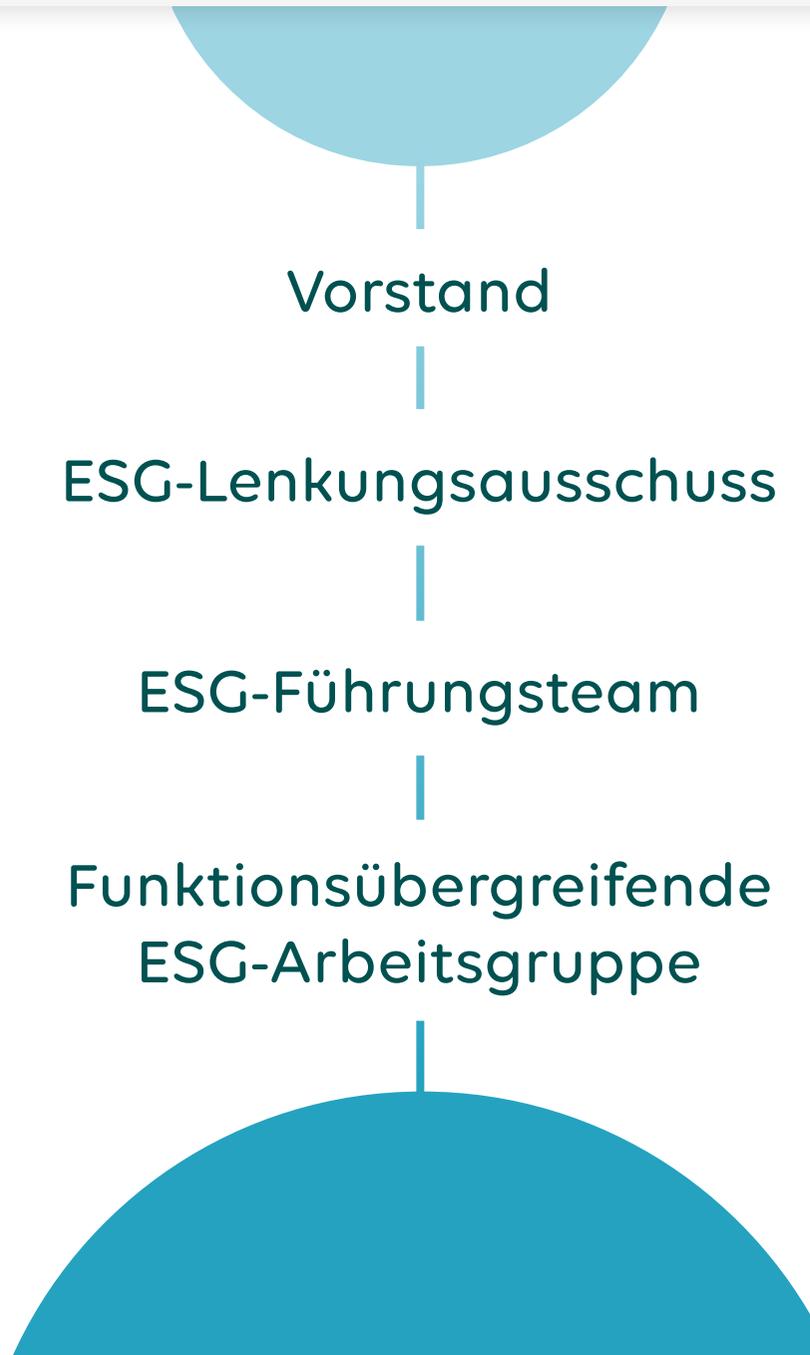
Weitere Informationen über unsere ESG-Initiativen, -Ambitionen und -Fortschritte erhalten Sie auf ukg.de/uber-uns/unser-inklusive-arbeitsumfeld.

ESG-Governance

Die ESG-Initiative von UKG ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Engagements für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden und unsere Gesellschaft.

Wir möchten auch weiterhin unsere Werte weitergeben, mit Interessenvertretern zusammenarbeiten und unseren positiven Einfluss auf die Gesellschaft steigern. Dafür ist Transparenz unerlässlich.

Wir kommen unserem Transparenz- und Aufsichtsversprechen nach, indem wir ESG-Grundsätze mit unserer Unternehmensstrategie unterstützen und das Fachwissen von Führungskräften im gesamten Unternehmen über eine zuverlässige Governance-Struktur zu nutzen, die sich wie folgt zusammensetzt:



- Engagement auf höchster Ebene im Rahmen des ESG-Programms der UKG.
- Aufsicht und strategische Ausrichtung unter der Leitung des Chief Legal Officers bei UKG, Liz McCarron, als Unterstützerin im Management. Übermittelt den Erfolg des ESG-Programms an den Vorstand und andere Interessenvertreter.
- Verwaltung der ESG-Programmentwicklung und -Zielsetzung. Setzt sich aus operativen Führungskräften aus der gesamten UKG zusammen, um die Gleichberechtigung und den Beitrag der Partner zu gewährleisten.
- Umsetzung von ESG-Programmen. Abgestimmt auf jeden der wesentlichen ESG-Schwerpunkte, um die Datenerfassung, Berichterstattung und Programmumsetzung zu unterstützen und Fortschritte hinsichtlich der Ziele und Prioritäten zu erzielen.

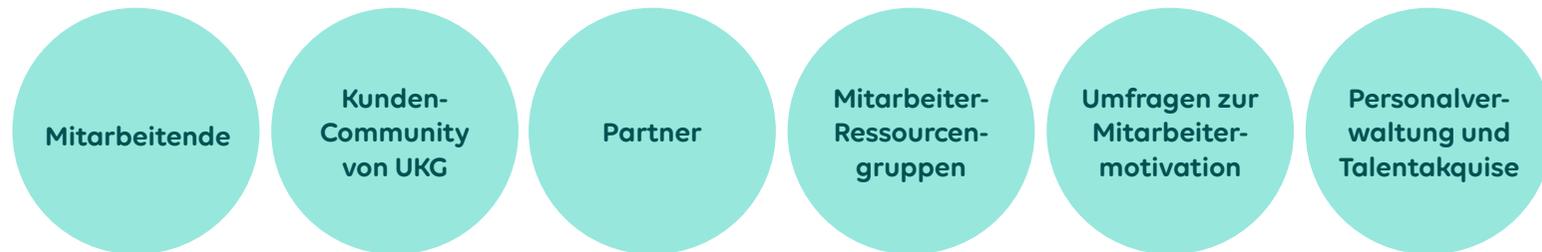
Engagement von Interessenvertretern

Wir laden alle Menschen, die mit UKG verbunden sind, dazu ein, sich an geschäftskritischen Initiativen zu beteiligen. Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Hintergründen, Fähigkeiten und Talenten bringen eine Vielzahl individueller Sichtweisen mit sich. Ein vielfältigeres Team sieht Gegebenheiten oft aus einem anderen Blickwinkel, was zu erfolgsversprechenden Bestrebungen und Ergebnissen führt.

Um die Interaktion mit unseren externen Interessenvertretern zu fördern, haben wir 2022 eine [Informationsseite zum ESG-Programm](#) auf der globalen UKG-Website eingerichtet, die sich an Zielgruppen in neun Ländern richtet und in sieben Sprachen übersetzt wurde. Diese Website spiegelt unser Engagement für Transparenz und ethische Geschäftspraktiken wider.

Um U Krewer noch stärker in ESG-Initiativen einzubinden, haben wir 2022 eine Seite speziell für ESG-Ressourcen auf UKG Today (unserem Intranet für Mitarbeitende) eingerichtet, die seitdem von fast der Hälfte aller UKG-Mitarbeitenden weltweit aufgerufen und genutzt wurde.

Im weiteren Verlauf dieses Berichts werden wir eine Vielzahl von Gruppen und Programmen aufzeigen, die entscheidend zum Erfolg des ESG-Programms der UKG im Jahr 2022 beigetragen haben. Einige dieser Gruppen sehen Sie in der folgenden Abbildung:



Wir legen Wert auf eine kontinuierliche Bewertung unserer Prozesse im Umgang mit internen und externen Interessenvertretern und freuen uns darauf, unsere Programme und Ansätze entsprechend weiterzuentwickeln.



Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben eine Informationsseite zum ESG-Programm auf der globalen UKG-Website eingerichtet.

Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben eine Seite speziell für ESG-Ressourcen auf UKG Today (unserem Intranet für Mitarbeitende) eingerichtet, die seitdem von fast der Hälfte aller UKG-Mitarbeitenden weltweit aufgerufen und genutzt wurde.

Auszeichnungen und Anerkennungen

Wir bei UKG haben eine Reihe von Auszeichnungen für unsere ESG-Bestrebungen, unsere Unternehmenskultur und unsere auf den Menschen ausgerichtete Technologie erhalten, auf die wir besonders stolz sind. Wir haben diese Auszeichnungen hier für Sie zusammengefasst:

- Die Newsweek zählt uns mit einer perfekten Fünf-Sterne-Bewertung zu [America's Greatest Workplaces for Diversity](#).
- Wir wurden von [AnitaB.org](#) in der jährlichen Rangliste „[Top Companies for Women Technologists](#)“ mit der höchsten Auszeichnung in unserer Kategorie bedacht.
- Wir haben zum zweiten Mal in Folge eine perfekte Bewertung von 100 % auf dem [Corporate Equality Index](#) der Human Rights Campaign erhalten.
- Wir haben zum zweiten Mal in Folge eine perfekte Bewertung von 100 % auf dem „[Disability Equality Index](#)“ der [Disability:IN](#) erhalten.
- Wir wurden in die zweite jährliche „Brands That Matter“-Liste der [Fast Company](#) aufgenommen.
- Wir wurden zum dritten Mal in Folge mit dem „[Tech Cares Award](#)“ von [TrustRadius](#) ausgezeichnet.
- Wir wurden von Ragan mit dem „Social Impact Award“ für unsere [UKG Close the Gap Initiative](#) zur Lohngerechtigkeit ausgezeichnet.
- Wir haben uns gegen internationale Großunternehmen durchgesetzt und Platz 5 auf der [Liste „Best Places to Work in IT 2023“](#) der [Foundry's Computerworld](#) erreicht, 2021 erreichten wir bereits Platz 6 der Unternehmen in den USA.
- Wir haben Platz 18 auf der allgemeinen [Forbes-Liste „America's Best Large Employers“](#) und Platz 2 in der Kategorie IT, Internet und SaaS erreicht.
- Wir haben Platz 40 auf der [Forbes-Liste „World's Best Employers“](#) erreicht, womit wir zu den besten 5 % aller 800 ausgezeichneten Unternehmen zählen. In der Kategorie IT, Internet und SaaS haben wir den 6. Platz belegt.
- Wir wurden für herausragende Leistungen in den Bereichen Human Capital Management und Workforce Management durch Branchenanalysten wie [Gartner](#), [NelsonHall](#), [Constellation Research](#), [Nucleus Research](#) und [Fosway Group](#) ausgezeichnet.
- Wir haben einen [Google Cloud DevOps Award](#) für die Förderung von Vielfalt und Inklusion im Bereich Technik und IT, insbesondere im Bereich DevOps, erhalten.
- Wir wurden von Built In als eines der „100 Best Large Companies to Work For in 2022“ ausgezeichnet.
- Wir wurden von EcoVadis mit einer Silbermedaille für unsere Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit ausgezeichnet.





Umwelt

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt und unserer Verantwortung für die Welt, in der wir leben und arbeiten, deutlich bewusst.



Umwelt

Die primären Umweltauswirkungen von UKG beziehen sich auf unseren eigenen Energieverbrauch sowie den Energieverbrauch von Hardwareprodukten und Geschäftsreisen und den Verbrauch natürlicher Rohstoffe durch unsere Tätigkeiten und Beschaffungsprozesse.

Unter Berücksichtigung unseres Geschäftsbedarfs, der Anforderungen unserer Kunden und dem Wunsch, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, halten wir unsere Betriebe instand und führen unser Geschäft auf verantwortungsvolle Weise. Unsere Bemühungen im Jahr 2022 und darüber hinaus haben zum Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, und zwar sowohl durch unsere eigene Leistung als auch mithilfe der Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit und Umweltschutz unserer geschätzten Lieferanten und Händler.

Wir bei UKG sind bestrebt, Abfall zu reduzieren, Materialien wiederzuverwenden und zu recyceln, Treibhausgasemissionen zu verringern, noch eingehender auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu achten und im Rahmen unserer Möglichkeiten Energie zu sparen, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

2022 haben wir unsere [globale Umweltpolitik](#) aktualisiert und an diese Schwerpunkte und Ziele angepasst.

Schwerpunkte unserer Umweltpolitik im Jahr 2022:

Klimawandel

Elektroschrott

Abfallwirtschaft

Im Rahmen der kontinuierlichen Anpassung unserer Umweltprioritäten haben wir im Jahr 2022 unser Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit und Umwelt nicht zuletzt durch die Einstellung eines Experten auf diesem Gebiet erweitert. Im gleichen Atemzug haben wir uns weitergebildet, um aufkommende Risiken zu bewerten, Chancen im Zuge regulatorischer Entwicklungen zu erkennen und den Gesamterfolg unserer Bemühungen im Bereich Nachhaltigkeit und Umwelt zu verzeichnen.

Klimawandel

Wir sind uns der Auswirkungen unseres Handelns auf die Umwelt und unserer Verantwortung für die Welt, in der wir leben und arbeiten, deutlich bewusst.

UKG ist bestrebt, den Energieverbrauch und die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu messen, zu verwalten und zu minimieren, indem wir unsere Programme erweitern und unsere Fortschritte jedes Jahr durch freiwillige interne und externe Prüfungen auswerten lassen.

Unsere erste Treibhausgas-Bestandsaufnahme haben wir bei UKG im Jahr 2021 auf Grundlage der Emissionen des Jahres 2020 durchgeführt und den Prozess seitdem erweitert, um unseren globalen CO₂-Fußabdruck darzustellen.

Im Jahr 2023 haben wir eine globale Treibhausgas-Bestandsaufnahme durchgeführt, um eine Grundlage (basierend auf den Emissionen von 2022) zu schaffen und wirksame Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen und Emissionen zu entwickeln.

Auf der Grundlage der eindeutigen und präzisen Daten aus unserer Bestandsaufnahme setzen wir uns lang- und kurzfristige Ziele zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks.

Unser CO₂-Fußabdruck

UKG hat sich verpflichtet, über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg wissenschaftlich fundierte Ziele zur Emissionsreduktion festzulegen, die mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° Celsius über dem vorindustriellen Niveau übereinstimmen und sich an der [Initiative „Science-Based Targets“](#) orientieren.

Unser vorrangiges langfristiges Ziel besteht darin, ausgehend vom Referenzjahr 2022 bis 2040 im gesamten Unternehmen Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir uns sowohl kurz- als auch langfristige wissenschaftlich fundierte Ziele für die Reduzierung der betrieblichen Emissionen gesetzt.

Kurzfristig

- Verringerung der absoluten Scope 1- und 2-Emissionen um 34 % bis 2030.
- Verringerung der absoluten Emissionen aus gekauften Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern um 20 % bis 2030.

Langfristig

- Verringerung der absoluten Scope 1-, 2- und 3-Emissionen um 90 % bis 2040.
- Netto-Null-THG-Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040.

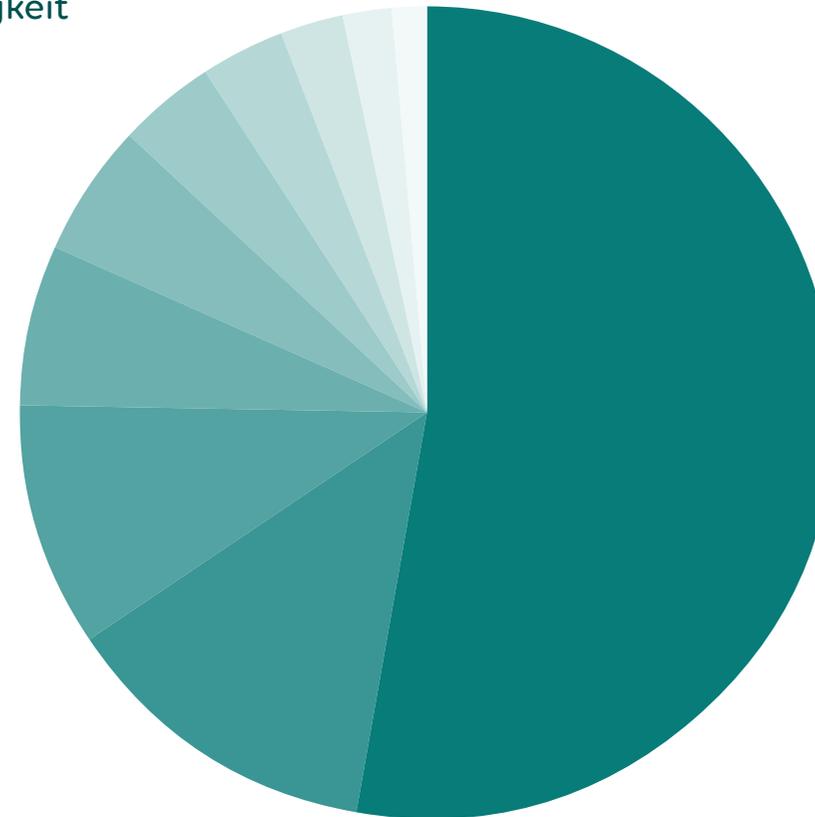
Um diese Ziele zu erreichen, haben wir uns Folgendes vorgenommen:

- Enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, um gemeinsam innovative Möglichkeiten zur Verringerung ihres CO₂-Fußabdrucks zu finden und unseren Teil zur Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels beizutragen.
- Steigerung der CO₂-Effizienz in unserem gesamten Betrieb und Erforschung der Erzeugung erneuerbarer Energien innerhalb und außerhalb unserer Standorte.

Wir berechnen jährlich unsere gesamten THG-Emissionen und veröffentlichen die Ergebnisse. Im Jahr 2022 betragen die gesamten Treibhausgasemissionen unserer weltweiten Geschäftstätigkeit und Lieferkette 178.238 Tonnen CO₂-Äquivalent.



Scope 3: 167.950 t CO₂e



- Bezogene Güter und Dienstleistungen
- Gebrauch der verkauften Produkte
- Investitionsgüter
- Geschäftsreisen
- Arbeit von zu Hause aus
- Im Betrieb anfallende Abfälle
- Pendelverkehr der Mitarbeitenden
- Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten
- Nachgelagerter Transport und Vertrieb
- Vorgelagerte Leasinggegenstände
- Behandlung von verkauften Produkten am Ende der Lebensdauer

Die Strategie für unsere Büros

2022 haben wir 29 unserer Büros, in denen etwa 90 % aller U Krewer tätig sind, einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Eine solche Prüfung führen wir jedes Jahr durch und achten dabei besonders auf die Umsetzung der Bereiche Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechte und Arbeitsmanagement.

Das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden stehen nach wie vor an erster Stelle. Um auf die geistigen, körperlichen und emotionalen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden gleichermaßen eingehen zu können, während sich die Arbeitswelt ständig weiterentwickelt, haben wir den UKG-Leitfaden zum Arbeitsumfeld entwickelt. Der Leitfaden, der auf UKG Today (unserem Intranet für Mitarbeitende) abrufbar ist, enthält detaillierte Informationen über unsere hybriden Arbeitsmodelle, das Konzept flexibler Arbeitsplätze im Büro und Ressourcen für Führungskräfte und Mitarbeitende, um Veränderungen anzunehmen und daran zu wachsen. Indem wir den U Krewern diese Informationen zur Verfügung stellen, können wir unsere Nachhaltigkeitsinitiativen auch im Büro und anderen Arbeitsumgebungen vorantreiben.

“ Wir halten an unserer Mission fest, ein effizientes, produktives und sicheres Umfeld für alle U Krewer auf der ganzen Welt zu schaffen. Indem wir an unseren ambitionierten Zielen zum Schutz der Umwelt festhalten, können wir unseren CO²-Fußabdruck verringern und einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für alle schaffen.

Sarah Eure, Senior Sustainability Analyst bei UKG

Mit diesem Ziel vor Augen haben wir 2022 Folgendes erreicht:

- Wir haben unsere Büroflächen optimiert und diese auf die Bedürfnisse von Kunden und Mitarbeitenden abgestimmt.
- Wir haben unsere Beschaffungs- und Reiserichtlinien aktualisiert und dabei den Schwerpunkt auf physische Sicherheit und umweltbewusste Reiseentscheidungen gelegt.
- Wir haben Transportprogramme gesponsert und eingeführt, darunter Shuttle-Services, Anreize für die Bildung von Fahrgemeinschaften und/oder die Nutzung von Elektrofahrzeugen, Mitfahrgelegenheiten, die Bereitstellung von Fahrradständern und ein allgemeines Gesundheitsprogramm, das Radfahren und Spaziergehen als gesunde Alternativen fördert.
- Wir haben durch Partnerschaften mit lokalen Gärtnereien in der Nähe unserer Büros ein Stück Natur in unseren Arbeitsalltag gebracht, z. B. durch begrünte Wände und andere Pflanzenarrangements.
- Wir haben Pflanzen eingesetzt, die flüchtige organische Verbindungen absorbieren, um die Luftqualität zu verbessern.
- Wir haben unsere internationalen Recycling-Programme fortgesetzt und Tipps zum Recycling im Büro und zu Hause in Form von Best-Practice-Leitfäden für Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.



Spotlight-Exkurs: Optimierung unserer Bürofläche

In Weston, Florida, einem unserer Hauptsitze, haben wir unsere Anlagen durch die Zusammenlegung der ursprünglichen 14 Gebäude (41.887 Quadratmeter) optimiert – und wir planen, das Gelände in den kommenden Jahren weiter zu rationalisieren. Diese Maßnahmen führen zu effizienteren Abläufen und Verbesserungen für unsere Mitarbeitenden, wie z. B. kürzere Pendelzeiten und weniger Emissionen, nachhaltigere Produkte und effektive energieeffiziente Prozesse sowie ein Standort, der insgesamt praktischer und einheitlicher ist.

Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben unsere Bürofläche in Weston um 8.175 Quadratmeter verkleinert, was zu einer geschätzten jährlichen Stromeinsparung von 1.700.000 Kilowattstunden (kWh) und einer Verringerung der Treibhausgasemissionen um 25 % führt.

Ausblick:

Wir gehen davon aus, dass weitere Zusammenschlussmaßnahmen auf lange Sicht zu einer Flächenverringerung von etwa 17.000 Quadratmetern führen werden – das sind etwa 40 % der ursprünglichen Grundfläche von Weston. Durch die geplanten Maßnahmen sollen jährlich 3,3 Millionen kWh Strom eingespart werden, was zu einer Verringerung der Treibhausgasemissionen des Weston-Geländes um etwa 48 % führt.



Wissen ist Macht – daher möchten wir alle U Krewer an unseren Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Umwelt teilhaben lassen.

Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben Umwelt-, Gesellschaft- und Governance-Prinzipien (ESG) in verschiedene Schulungen für alle Mitarbeitenden weltweit integriert, darunter auch in unsere jährliche [Schulung zum Verhaltenskodex](#).

Ausblick:

2023 möchten wir neue ESG-Schulungen, gerade in Bezug auf Umwelt und Nachhaltigkeit, für neue und bestehende Mitarbeitende entwickeln und diese Grundsätze in unseren Einarbeitungsprozess integrieren.

Ein gesundheitsförderndes und energieeffizientes Arbeitsumfeld

Unsere Umweltprinzipien, einschließlich Initiativen zur umweltfreundlichen Reinigung, sind bereits umfassend in die Verwaltung unserer Büroflächen eingebunden. Im Rahmen unserer Standardprozesse arbeiten wir eng mit den Vermieterinnen und Vermietern unserer Gebäude zusammen, wenn es um die Instandhaltung und die Vorbereitung auf die zu erwartenden bleibenden Klimaveränderungen geht, wie z. B. höhere Temperaturen und geringere Wasserverfügbarkeit. Wir arbeiten aktiv mit dem Gebäudemanagement zusammen, um unsere Vision von energieeffizienten Büroflächen zu verwirklichen, die die Umwelt nicht belasten.

2022 konnten wir unseren Gesamtenergieverbrauch durch folgende Maßnahmen verringern:

- Beibehaltung eines vollautomatischen Energiemanagementsystems zur effizienten Steuerung der Heizungs-, Lüftungs-, Klimatisierungs- und Beleuchtungsfunktionen in unseren Gebäuden, sodass nur bei Bedarf geheizt bzw. klimatisiert und die Beleuchtung nur zu den aktiven Bürozeiten eingeschaltet wird.
- Beibehaltung des energieeffizienten Beleuchtungskonzepts mit LED-Leuchten, Anwesenheitssensoren, Tageslichtnutzung und automatischer Abschaltung nach Geschäftsschluss.
- Verwendung hygienischer und energiesparender Produkte wie Papierprodukte auf Rollen ohne zusätzlichen Einsatz, kontaktlose Wasserhähne, Toiletten mit automatischer Spülung und zentral gesteuerte Thermostate für jedes Gebäude.
- Investitionen in dämmende Materialien zur Verringerung des Geräuschpegels und zum effizienteren Heizen und Kühlen.
- Implementierung des Programms zur umweltfreundlichen Reinigung („UKG Green Cleaning“) zur Unterstützung unserer Mitarbeitenden bei gleichzeitiger Optimierung der Bedingungen für die Mitarbeiterproduktivität und Minimierung des Kontakts mit gefährlichen Chemikalien, Allergenen, Reiz- und Schadstoffen. Dieses Programm wurde über unsere offizielle [Global Cleaning Policy](#) (dt.: allgemeine Reinigungsrichtlinie) für alle U Krewer eingeführt.

Spotlight-Exkurs: Ein sicheres, gesundheitsförderndes und harmonisches Arbeitsumfeld schaffen

Das UKG-Büro in Noida, Indien, verfügt über entscheidende Merkmale, die auf Innovation und Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Dazu gehören die Nutzung von Tageslicht zur Senkung des Energieverbrauchs, sensorbasierte Geräte wie Drehkreuze und kontaktlose Ausgänge zur Steigerung der Automatisierung und Sicherheit sowie auf verschiedenen Ebenen angeordnete Pflanzen für zusätzliche Begrünung eine bessere Luftqualität. Das Büro ist außerdem mit hochwirksamen Luftreinigungssystemen ausgestattet. Mit Blick auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist das Büro in Noida auch an den Wochenenden geöffnet, sodass U Krewer und ihre Familien sich in Zeiten schlechter Luftqualität vor Ort dort aufhalten können.

„ Unser Ziel ist es, nachhaltige Lösungen zu schaffen, die nicht nur unseren Mitarbeitenden zugutekommen, sondern auch Werte vermitteln, Wachstum fördern und gleichzeitig unsere Umwelt schützen. Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, wollen wir moderne Technologien in unserem Geschäftsbetrieb einsetzen und unsere Arbeitsweise entsprechend anpassen.

Sharad Parashar, Director, Workplace Services, International bei UKG



Unsere Cloud-Strategie

Als globales Technologieunternehmen, das viele seiner Produkte über Cloud-Lösungen bereitstellt, evaluieren wir kontinuierlich unser eigenes Technologieprofil, um die mit unserer Wachstumsstrategie verbundene Effizienz zu gewährleisten, wirkungsvolle Softwarelösungen bereitzustellen und unseren Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und Anbietern sichere und effektive Tools und Technologien bieten zu können.

Unser IT- und Cloud-Fachpersonal bemüht sich unerlässlich um die Verbesserung der Energieeffizienz. Dafür werden zunehmend mehr virtuelle Server genutzt und Prozesse in Rechenzentren nachhaltiger gestaltet. Unternehmen nutzen zunehmend Cloud-Lösungen für ihre IT-Prozesse, was zur Senkung der Betriebskosten beiträgt und aufseiten unserer Kunden große Mengen an Papier einspart. Auch Server-, Switch- und Routerprodukte für Rechenzentren tragen dazu bei, energieeffizientes Cloud-Computing und die Bereitstellung von Konnektivität zu ermöglichen.

Lebenszyklusverwaltung von Cloud-Daten

Die Speicherleistung, die Häufigkeit der Datensicherung und die Aufbewahrung unserer Cloud-Produkte werden kontinuierlich durch uns geprüft. UKG nutzt das Verfahren der Datenduplizierung, um Duplikate von sich wiederholenden Daten in Backups zu vermeiden. Wenn die Daten das Ende ihres Lebenszyklus erreicht haben, vernichten wir die Datenträger mithilfe bewährter Schreddertechniken und erstellen eine Bescheinigung über die Vernichtung.

UKG ermittelt die Stromverbrauchseffektivität für jedes Rechenzentrum, um den Stromverbrauch zu ermitteln, der auf unsere Nutzung zurückzuführen ist. Wir beabsichtigen, diese Emissionen im Rahmen unserer Ziele zur Emissionsreduktion und den damit verbundenen Strategien zu verringern. UKG wird die Umstellung auf Cloud-basiertes Computing anstelle von On-Site-Computing weiter vorantreiben, um den gesamten Energie- und CO₂-Fußabdruck des Unternehmens und unserer Kunden zu reduzieren.

Die Klimaziele unserer Kunden und Lieferanten

Mit unseren Produkten und Services verfolgen wir nicht nur unser eigenes Ziel, die Kohlenstoffemissionen von UKG zu reduzieren, sondern ermöglichen außerdem unseren Kunden durch kontinuierliche Investitionen in die Umstellung auf Cloud-Computing, den Ausbau virtueller Server und energieeffiziente Methoden zur Datensicherung und -bereinigung eine höhere Energieeffizienz, womit wir wiederum ihre Strategien zum Klimawandel unterstützen.

Erfolg im Jahr 2022:

2022 haben mehr als 90 % der UKG-Kunden unsere Cloud-basierten Lösungen genutzt. Wir sind stolz darauf, dass unsere Produkte unseren Kunden im Rahmen der Umstellung auf Cloud-basierte Alternativen helfen können, ihren CO₂-Fußabdruck zu verringern.

Spotlight-Exkurs: Migration in die Public Cloud

Unsere intelligente Workforce-Management-Plattform [UKG Dimensions](#) ist in der Google Cloud angesiedelt. Dadurch können wir die erheblichen Investitionen von Google in den Bereichen Infrastruktur, Netzwerke, Sicherheit und umweltgerechte Führung nutzen. Im Jahr 2020 wählte UKG die Google Cloud Platform, um unser Produkt UKG Pro von einer privaten Cloud-Lösung in die Public Cloud zu migrieren. Die Entscheidung, die Google Cloud für weitere strategische Produkte wie UKG TeleStaff zu nutzen, ließ nicht lange auf sich warten. 2021 setzte sich Google das äußerst ehrgeizige Ziel, sein Unternehmen bis 2030 mit CO₂-freier Energie zu betreiben. Durch die Wahl eines Partners, dessen Ziele zur Senkung des CO₂-Ausstoßes mit unseren übereinstimmen, können wir die Energiekosten für unsere Kunden noch effektiver senken und gleichzeitig ihre CO₂-Emissionen reduzieren.

UKG führt weiterhin Verfahren ein, die den Schutz natürlicher Rohstoffe durch effiziente Energie- und Wassernutzung, die Reduzierung von Ausgangsmaterialien, die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien sowie den Kauf von Materialien, die recycelte bzw. erneuerbare Rohstoffe enthalten, verbessern und fördern, wodurch das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und anderer wichtiger Interessengruppen gesteigert werden kann.

Wir prüfen weiterhin Möglichkeiten, Produkte und Services anzubieten, die die Initiativen unserer Kunden zum Klimawandel, zur Energieeinsparung und zur Emissionsreduktion durch verbesserte Automatisierung sowie Cloud- und virtuelles Computing unterstützen. Indem wir Lösungen anbieten, die auf hybride Arbeitsmodelle abgestimmt sind, können unsere Kunden vermehrt Fernzugriffsoptionen nutzen, um ihre Abhängigkeit von physischen Büroräumen zu verringern – und damit auch ihren CO₂-Fußabdruck reduzieren.

Elektroschrott

Obwohl UKG in erster Linie Cloud-basiert arbeitet, ist es uns auch ein wichtiges Anliegen, weniger Elektroschrott zu produzieren und elektronische Altgeräte zu recyceln. Aktuell setzen wir diesen Vorsatz durch die Optimierung unserer Geschäftsanwendungen und Speicherkapazitäten, die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lebenszyklusverwaltung von Cloud-Daten und den Einsatz energieeffizienterer Rechenzentren um.

In Übereinstimmung mit unseren Datensicherheitsstandards werden ausgemusterte Computer und andere Geräte formatiert und die Laufwerke anschließend vernichtet. Sie werden von örtlichen Diensten zur Entsorgung von Elektroschrott abgeholt, um ordnungsgemäß wiederverwendet oder recycelt zu werden. Die Bescheinigungen über die Vernichtung der Geräte bewahren wir anschließend auf.

Ausblick:

Unser Ziel ist es, bis 2025 ein unternehmensweites Programm für Elektroschrott zu entwickeln, bei dem 100 % unserer IT-Geräte in den Hauptniederlassungen von einem geprüften Anbieter recycelt, wiederverwendet oder einem anderen Zweck zugeführt werden. Darüber hinaus beabsichtigen wir, unsere Berichterstattungsfunktionen sowie unsere Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Elektroschrott für alle Mitarbeitenden zu verbessern.

2022 haben wir in unserer Einrichtung in Weston, Florida, Folgendes erreicht:

Recycling von 14 Tonnen

Elektroschrott, was einer Verringerung von 406,04 kg giftiger Metalle in Mülldeponien und einer Reduzierung von 19,68 t Kohlendioxidemissionen entspricht.

Spende des Erlöses aus der Rückgewinnung und dem Weiterverkauf von elektronischen Materialien an den Kunden und gemeinnützigen Partner von UKG, Arc Broward.

Abfallwirtschaft

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsinitiativen halten wir unsere Betriebe instand und führen unser Geschäft auf verantwortungsvolle Weise. Wir bemühen uns weiterhin, Feststoffabfälle deutlich zu reduzieren sowie das Recycling und die Abfallvermeidung voranzutreiben – ebenso wie unsere Bemühungen, den eigenen Verbrauch natürlicher Rohstoffe zu ermitteln und zu verringern.

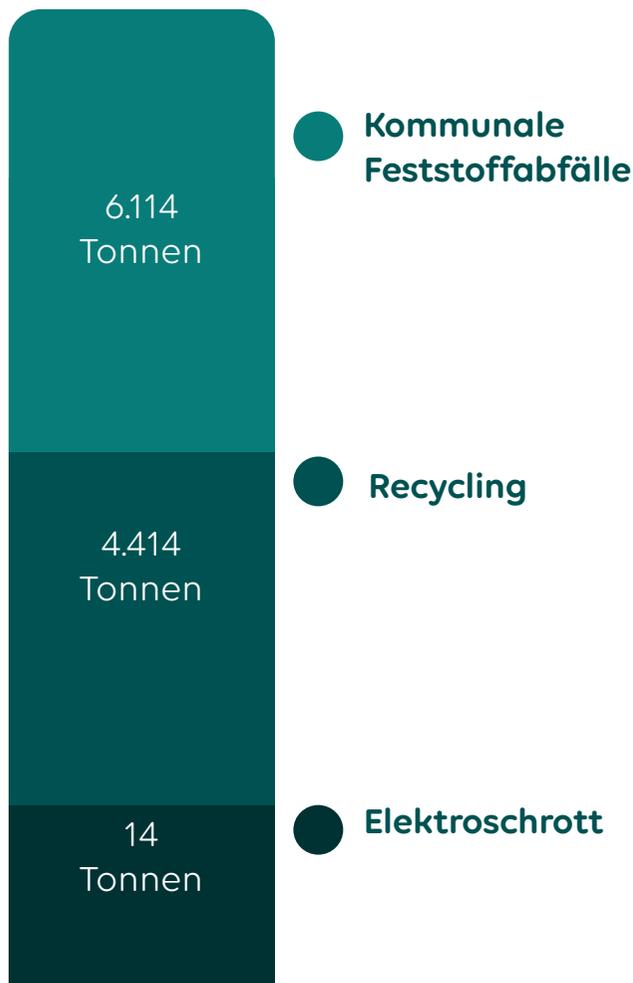
Im Jahr 2021 führte UKG ein zweistufiges Konzept für die zentrale Abfallsammlung ein, beginnend mit unseren Standorten in Weston, Florida, und Montreal, Kanada. Bei der zentralen Abfallsammlung werden die Abfälle (einschließlich der Abfälle, die recycelt, kompostiert oder zu Deponien gebracht werden) an ein oder zwei zentralen Orten innerhalb unserer Büroflächen gesammelt, mit dem Ziel, weniger Abfall auf Mülldeponien zu entsorgen und stattdessen mehr Recycling zu betreiben. Mit diesem Konzept möchten wir mehr Mitarbeitende über die Vorteile eines nachhaltigeren Geschäftsbetriebs aufklären.

Ausblick:

Die zweite Stufe des Konzepts für die zentrale Abfallsammlung besteht darin, dieses bis 2025 in allen Büros mit einer Fläche von mehr als 1.860 Quadratmetern zu etablieren, und bis 2025 alle UKG-Veranstaltungen abfallfrei bzw. ohne die Entsorgung von Abfall auf Mülldeponien durchzuführen. Darüber hinaus beabsichtigen wir, unsere Berichterstattungsfunktionen sowie unsere Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Abfallwirtschaft für alle Mitarbeitenden zu verbessern.

2022 haben wir erstmals Schätzwerte und offiziell bestätigte Werte unseres gesamten Abfalls ermittelt, die im folgenden Schaubild dargestellt sind:

Insgesamt produzierter Abfall:
10.542 Tonnen



Spotlight-Exkurs: Australiens Ansatz für ein plastikfreies Büro

In den UKG-Büros in Australien wird nur wenig bis gar kein Plastik verwendet. Alle Büros in Australien stellen gekühltes gefiltertes Wasser und Glaskaraffen zur Verfügung, um den Gebrauch von Plastikflaschen zu vermeiden. Zusätzlich wird Porzellangeschirr und Silberbesteck verwendet, um nicht auf Einwegartikel zurückgreifen zu müssen. Für die Abfälle der U Krewer stehen zahlreiche Recyclingbehälter bereit, die deutlich mit Anweisungen für Mitarbeitende und Abfallentsorgungsdienste gekennzeichnet sind. Dieses umweltfreundliche Konzept wird derzeit auch in verschiedenen Büros in Europa, dem Nahen Osten und Afrika eingeführt, unter anderem in Paris und Bracknell. Unser Vorsatz für 2023 ist es, das Konzept auf weitere Standorte auf der ganzen Welt auszuweiten.





Gesellschaft

Wir sind davon überzeugt, dass wir als Unternehmen nur dann Erfolg haben können, wenn wir unsere Mitarbeitenden unterstützen und motivieren.



Gesellschaft

Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen am erfolgreichsten sind, wenn jede und jeder Einzelne respektiert wird, wenn alle Stimmen gehört werden und wenn alle U Krewer über die Unterstützung und die Ressourcen verfügen, die sie benötigen, um über sich hinauszuwachsen.

Zu den Prioritäten von UKG zählt der Aufbau eines harmonischen Arbeitsumfelds, in dem Unterschiede geschätzt und Innovationen gefördert werden. Um unser auf die Mitarbeitenden ausgerichtetes Ziel in die Tat umzusetzen, haben wir interne und externe Programme entwickelt, die ein motivierendes, unterstützendes und gerechtes Umfeld für alle Mitarbeitenden schaffen sollen.

Um die vielfältigen und erfolgsversprechenden Ergebnisse zu erzielen, die wir uns vorgenommen haben, werden unsere gesellschaftlichen Projekte von funktionsübergreifenden Teams verwaltet und ausgewertet. Dazu gehören unsere Teams für Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit und positivem Einfluss auf die Gesellschaft, für den Bereich der Personalverwaltung und für Kundenstrategien.

Wenn wir zusammenarbeiten und unsere einzigartigen Talente nutzen, profitieren alle davon – nicht nur unsere Unternehmen, sondern auch Gemeinschaften, Länder und die ganze Welt. 2022 haben wir das Engagement für unsere Mitarbeitenden noch verstärkt, indem wir uns Ziele gesetzt haben, die auf unsere Schwerpunkte abgestimmt sind.

Schwerpunkte unserer Gesellschaftspolitik im Jahr 2022:

Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit und positiver Einfluss auf die Gesellschaft

Talent & Kultur

Kundenzufriedenheit & Erfolg

“ Die Unternehmenskultur sollte sich stets positiv auf das Wohlbefinden, die Produktivität, die Zufriedenheit und die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen auswirken. Der Umgang mit Mitarbeitenden entscheidet über den geschäftlichen Erfolg und festigt den Stand des Unternehmens. UKG hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen wertgeschätzt, verstanden, respektiert und insgesamt gut aufgehoben fühlen. Diese Herangehensweise bildet ohne Zweifel die Grundlage für unseren eigenen Erfolg, unser Fortbestehen und letztlich für den Erfolg unserer Kunden.

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



Vielfalt, Gleichheit, Inklusion, Zugehörigkeit (DEI&B) und positiver Einfluss auf die Gesellschaft

DEI&B

Wir sehen DEI&B als geschäftliche Notwendigkeit, unsere Gesamtstrategie geht daher noch über die Einstellung, Weiterbildung und Bindung vielfältiger und internationaler UKG-Mitarbeitender hinaus. Wir fördern eine Kultur der Zugehörigkeit und ein integratives Umfeld, in dem Unterschiede gewürdigt und Innovationen angeregt werden. Wir wissen, dass Vielfalt und Inklusion den Teamzusammenhalt stärken, und wir möchten eine Kultur des Vertrauens, der Motivation, der Gleichberechtigung und der Zugehörigkeit fest in unseren Arbeitsalltag integrieren.

“ Vielfalt bedeutet, dass man zur Party eingeladen wird, Inklusion bedeutet, dass man zum Tanzen aufgefordert wird, Zugehörigkeit bedeutet, dass man zu seinem Lieblingssong tanzt, und Gleichheit bedeutet, dass man gebeten wird, die nächste Party auszurichten.



Brian K. Reaves, Executive Vice President, Chief Belonging, Diversity, and Equity Officer bei UKG

Wir bei UKG haben beobachtet, dass Unternehmen potenzielle Talente oft nicht wahrnehmen, was gerade angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels nicht ideal ist. Es ist von entscheidender Bedeutung, dagegen anzuwirken, damit wir den künftigen Fachkräftebedarf decken und Perspektiven einbeziehen können, die unsere Werte und Grundsätze widerspiegeln. Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit sind für uns essenziell, um in Zukunft mehr Arbeitskräfte einstellen und fördern zu können sowie weiterhin gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Die Erfüllung unserer Ziele im Bereich DEI&B in den kommenden Jahren ist der erste Schritt zu einer vielfältigeren, gerechteren und integrativeren Zukunft, die unseren Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit vermittelt.

Wir haben uns vorgenommen, bis 2026 die folgenden Ziele zu erreichen:

Erreichen eines globalen Anteils von Frauen in Führungspositionen

44 % bis 2026

Erreichen eines globalen Anteils von Frauen in technischen Berufen

38 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit asiatischem oder pazifischem Hintergrund in Führungspositionen

11 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit asiatischem oder pazifischem Hintergrund

14 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Schwarzen und Afroamerikanern in Führungspositionen

9 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Schwarzen und Afroamerikanern

13 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit lateinamerikanischem oder spanischsprachigem Hintergrund in Führungspositionen

14 % bis 2026

Erreichen eines Anteils von Mitarbeitenden mit lateinamerikanischem oder spanischsprachigem Hintergrund

19 % bis 2026

Einzigartigkeit wird bei uns großgeschrieben

Wenn wir unsere Mitarbeitenden, Kunden und Partner in ihrer Einzigartigkeit wertschätzen, erreichen wir damit nicht nur die Menschen, sondern auch unsere Unternehmensziele. DEI&B bei UKG beginnt bereits damit, einzigartige Persönlichkeiten und Perspektiven nicht nur willkommen zu heißen, sondern auch aktiv zu suchen, zu fördern und zu repräsentieren. Wir gehen noch einen Schritt weiter, denn wir setzen uns für eine Kultur des Vertrauens, der Gleichberechtigung und der Zugehörigkeit für alle Menschen ein, sodass ein Arbeitsumfeld entsteht, das zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bietet. Um eine Vorbildfunktion im Bereich DEI&B einzunehmen und unsere Mitarbeitenden und Kunden durch Motivation zum Erfolg zu führen, müssen wir positive Veränderungen vorantreiben, indem wir in Unternehmen investieren, die sich für eine vielfältige und integrative Zukunft für alle einsetzen und eng mit diesen Unternehmen zusammenarbeiten.

Grundsätze unseres Programms

Die Strategie von UKG bezüglich DEI&B basiert auf drei Grundsätzen:



Aufbau

einer vielfältigen, motivierten und integrativen Belegschaft.



Förderung

einer Kultur des Vertrauens, der Gleichberechtigung und der Zugehörigkeit für alle.



Ausweitung

unserer Investitionen, um positive Veränderungen und Entwicklungen in unserem Umfeld herbeizuführen.

Jeder unserer Grundsätze zielt darauf ab, positive Veränderungen voranzutreiben, indem wir einzigartige Identitäten und Perspektiven innerhalb des Unternehmens anerkennen. Wir geben jeden Tag unser Bestes, um dieses Ziel zu verwirklichen.

Grundsatz Nr. 1: Aufbau einer vielfältigen, motivierten und integrativen Belegschaft.

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle U Krewer frei entfalten und weiterentwickeln können.

Vielfalt bei der Einstellung neuer Mitarbeitender

Voraussetzung für eine Kultur der Vielfalt, Gleichheit und Inklusion, die Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit verleiht, ist die Einstellung vielfältiger Mitarbeitender. Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Hintergründen, Fähigkeiten und Talenten bringen unserer Erfahrung nach eine Vielzahl individueller Sichtweisen mit sich. Ein vielfältigeres Team sieht Gelegenheiten oft aus einem anderen Blickwinkel, was zu erfolgsversprechenden Bestrebungen und Ergebnissen führt.

Das UKG-Programm „External Diverse Talent“ sorgt auf strategische Weise für vielversprechende Nachwuchstalente, da im Rahmen des Programms Personen eingestellt werden, die noch am Anfang ihrer Karriere stehen. Darüber hinaus arbeiten wir mit zielgerichteten und gemeinnützigen Organisationen sowie mit Universitäten zusammen, die einen afroamerikanischen Hintergrund haben oder einen bestimmten Anteil an Minderheiten voraussetzen und sich auf die Beschäftigung von unterrepräsentierten und/oder benachteiligten Gruppen (z. B. Veteranen, Frauen, unterrepräsentierte Minderheiten, Menschen aus der LGBTQIA+ Community und Menschen mit Behinderungen) konzentrieren.

Ausblick:

Anhand der ermittelten Schwerpunkte wird das Team die verschiedenen Gruppen in Frage kommender Nachwuchstalente regelmäßig überprüfen, um zu beobachten, wie sich unsere derzeitigen Einstellungsbemühungen entwickeln und Vielfalt unter den Kandidaten und Kandidatinnen zu gewährleisten.

Spotlight-Exkurs: Projekt „Empower U“

2022 haben wir das Projekt „Empower U“ ins Leben gerufen – ein Programm zur Einbindung externer Talente, das darauf ausgelegt ist, unterrepräsentierte Mitarbeitende der nächsten Generation darin zu bestärken, sich in der IT-Branche zu behaupten. Zahlreiche U Krewer aus verschiedenen Abteilungen bei UKG nahmen freiwillig an dem Projekt teil und knüpften Kontakte zu 71 Studierenden. Dazu gehörten Speed-Networking-Veranstaltungen, die Prüfung und gemeinsame Erarbeitung von Lebensläufen sowie Informationsveranstaltungen zu UKG als Unternehmen mit einzigartigen Perspektiven für vielversprechende Talente.

Im Rahmen des Programms wurde Jazmyne Bias, eine Absolventin der Clark Atlanta University, nach ihrem Abschluss bei UKG eingestellt. Bias, die sich für Reisen und Networking begeistert, fand es toll, im Zuge des Projekts „Empower U“ mehr über UKG zu erfahren und direkt mit U Krewern über ihre Erfahrungen zu sprechen. Sie freut sich darauf, ihre Begeisterung in Zukunft mit Mitarbeitenden und Kunden auf der ganzen Welt teilen zu können.

“ Wir wurden sehr herzlich empfangen! Während des gesamten Prozesses wurden uns Mentoren und Mentorinnen zur Seite gestellt, und auch das Managementteam war jederzeit erreichbar und hat uns unterstützt. Durch das Programm habe ich das Gefühl, umfassend auf den Einsatz und die Weiterentwicklung meiner persönlichen Fähigkeiten, die Arbeit mit Kunden und Weiterbildungsmaßnahmen vorbereitet zu sein.

Jazmyne Bias, Solution Consultant bei UKG



Grundsatz Nr. 2: Förderung einer Kultur des Vertrauens, der Gleichberechtigung und der Zugehörigkeit für alle.

Bei UKG schätzen wir facettenreiche Herangehensweisen und Perspektiven. Daher möchten wir unsere einzigartigen Mitarbeitenden untereinander vernetzen, um mehr Aufmerksamkeit auf Themen im Bereich DEI&B zu lenken, Inklusion am Arbeitsplatz voranzutreiben und Chancen zu ermöglichen, sodass schließlich alle davon profitieren. Auch Verantwortungsbewusstsein ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Unser Chief Belonging, Diversity, and Equity Officer leitet unsere Arbeit im Bereich DEI&B, und unser Führungsteam hat unsere DEI&B-Strategie als Priorität eingestuft und zugesichert, diese entsprechend zu unterstützen.

Mitarbeiter-Ressourcengruppen

Der Aufbau enger Bindungen am Arbeitsplatz ist von essenzieller Bedeutung, um vielfältige Mitarbeitende zu halten und zu fördern. Wir unterstützen die Verbindung und Vernetzung innerhalb unserer Mitarbeiter-Ressourcengruppen (kurz „ERGs“ für „Employee Resource Groups“), in denen sich U Krewer mit gemeinsamen Interessen austauschen und zusammenarbeiten, um Innovationen und Geschäftsmöglichkeiten voranzutreiben und inspirierende Führungskräfte hervorzubringen.

Erfolg im Jahr 2022:

2022 etablierte UKG zwei neue Gruppen (mit * gekennzeichnet), sodass es nun insgesamt acht ERGs mit unterschiedlichen Schwerpunkten gibt.

In Mitarbeiter-Ressourcengruppen treffen Teammitglieder auf Gleichgesinnte mit derselben ethnischen Zugehörigkeit, Kultur, Nationalität, sexuellen Orientierung, Geschlechtszugehörigkeit oder denselben Interessen. Mitarbeitende müssen weder einen Beitrittsgrund noch konkrete Erfahrungen nennen, um einer solchen Gruppe beizutreten. Auch Personen, die jemanden mit einem bestimmten Hintergrund unterstützen möchten, sind somit herzlich eingeladen, sich einer ERG anzuschließen. Wir sind überzeugt, dass es sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für uns als Unternehmen von Vorteil ist, über bestimmte Themenbereiche aufzuklären, Verständnis zu schaffen und eine alternative Perspektive zu bieten. Am effektivsten sind ERGs, wenn sie eine vielfältige Zusammenstellung von Mitgliedern und Sichtweisen umfassen. Sie fördern berufliches Wachstum durch Mentoring, ehrenamtliches Engagement und Gemeinschaftssinn. ERGs geben Teammitgliedern außerdem die Möglichkeit, unsere Geschäftstätigkeiten positiv zu beeinflussen, da die Mitglieder bei der Entwicklung von Programmen, Produkten und Prozessen Einblicke und Feedback geben können.



ADAPT (Zusammenschluss von Unterstützenden in Sachen Barrierefreiheit und Behinderung) – Stärkung des Bewusstseins für unterschiedliche Fähigkeiten



FIRE UP (Inklusion und Förderung von Frauen) – eine integrative und unterstützende Gemeinschaft, die zum Umdenken anregt und die Gleichberechtigung von Frauen fördert



ASPIRE (Gleichberechtigung für Mitarbeitende mit asiatischem oder pazifischem Hintergrund) – eine Gemeinschaft, die an eine große „ohana“ (Familie) erinnert, in der sich die Mitglieder sicher, gesehen, verstanden fühlen*



PRIDE – Förderung der Inklusion der LGBTQ+ Gemeinschaft und ihrer Unterstützenden



BUILD (Schwarze U Krewer in der Entwicklung und in Führungspositionen) – Förderung der Inklusion und Aufstiegsmöglichkeiten Schwarzer Mitarbeitender in allen Unternehmensbereichen



UNIDOS (Spanisch für „Vereint“) – Unterstützung der lateinamerikanischen/ spanischsprachigen Gemeinschaft und ihrer Unterstützenden*



CARES (Ressourcen zur Bewusstseinsförderung, Aufklärung und Unterstützung bei Krebserkrankungen) – ein Unterstützungssystem für Mitarbeitende, die von verschiedenen chronischen Krankheiten betroffen sind, damit diese sich auf ihrem Weg nicht allein fühlen



VETS – eine Gruppe für Militärveteranen und -veteraninnen, aktive Militärdienstleistende und deren Angehörige

Erfolg im Jahr 2022:

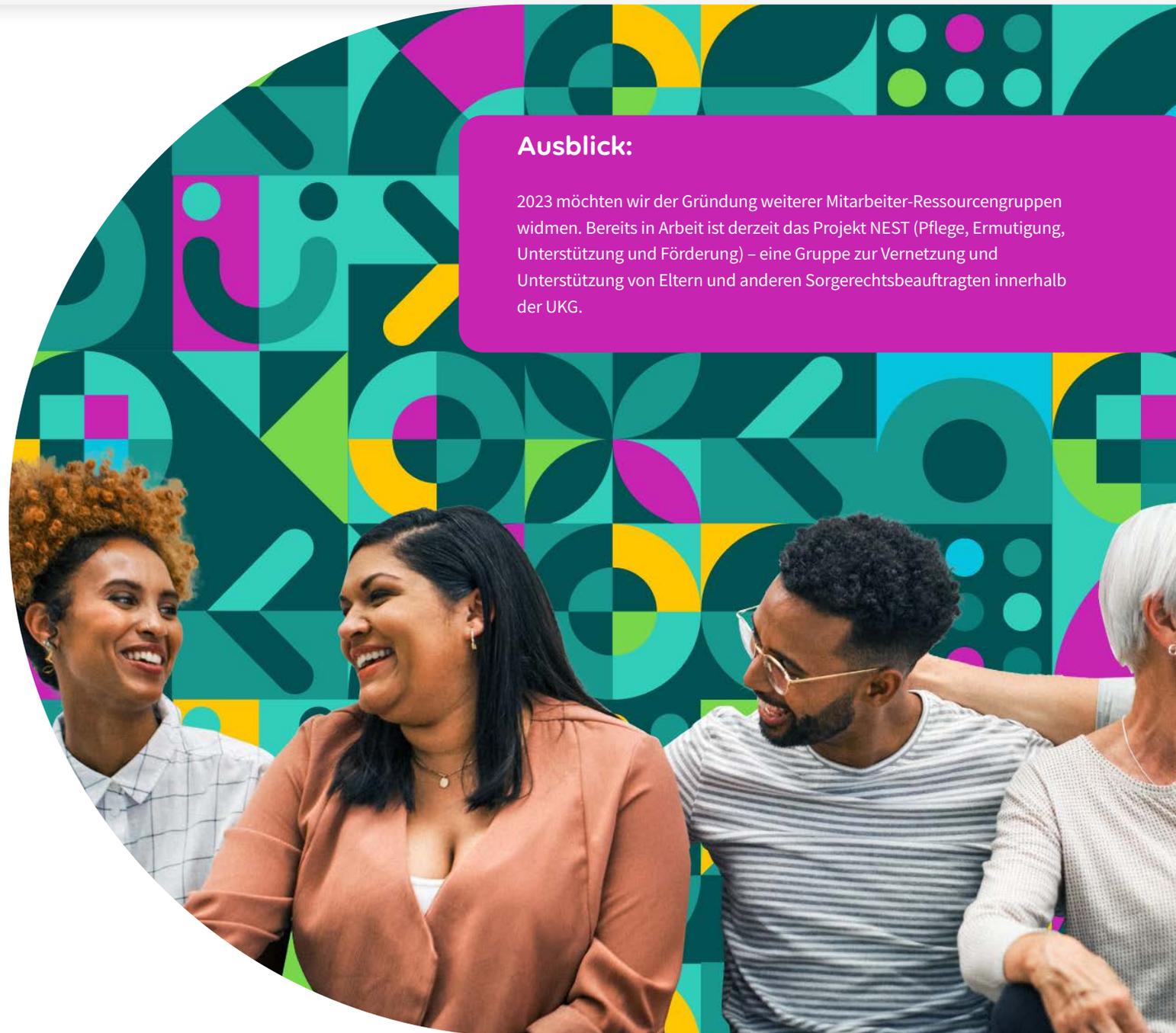
2022 haben wir das UKG Belonging and Engagement (B&E) Center gegründet – eine zentrale Stelle für die Verwaltung von Mitarbeiter-Ressourcengruppen und Mitgliederengagement. Dort können UK Krewer mehr über ERGs erfahren und ihnen beitreten, sich über Veranstaltungen informieren und sich für diese anmelden, Ressourcen einsehen und sich an Gesprächen und Programmen beteiligen. Das Besondere daran: Das B&E Center wird ausschließlich von Mitarbeitenden geleitet. Die Plattform dient der effizienten Verwaltung von ERGs und der Überwachung unserer Bemühungen sowie des Gesamterfolgs unserer Ziele im Bereich DEI&B.

Mit der Einführung des UKG B&E Center stieg die Zahl der Mitglieder in ERGs 2022 um 158 %.

Wir sind der festen Überzeugung, dass ERGs dazu beitragen, vertrauensvolle Bindungen aufzubauen, zum Austausch anzuregen, Führungsqualitäten zu entwickeln und Innovationen bei UKG voranzutreiben. Alle Gruppen werden auf freiwilliger Basis von Mitarbeitenden verwaltet, wir unterstützen sie jedoch mit individuellen Budgets sowie Anregungen für die weitere Planung und stellen Kennzahlen zur Orientierung bereit, um den weiteren Erfolg der Gruppen zu gewährleisten. UKG bietet auch Schulungen für Mitarbeitende an, die noch nie eine Veranstaltung oder ein Projekt organisiert haben, um sie auf eine selbstständige Betreuung des gesamten Ablaufs vorzubereiten.

Ausblick:

2023 möchten wir der Gründung weiterer Mitarbeiter-Ressourcengruppen widmen. Bereits in Arbeit ist derzeit das Projekt NEST (Pflege, Ermutigung, Unterstützung und Förderung) – eine Gruppe zur Vernetzung und Unterstützung von Eltern und anderen Sorgerechtsbeauftragten innerhalb der UKG.



Botschafterprogramm

UKG ernennt interne Fürsprecher und Fürsprecherinnen, um die Inklusion am Arbeitsplatz voranzutreiben, Chancen zu ermöglichen und alle Mitglieder des Unternehmens zum Erfolg zu führen. 2022 haben wir unser DEI&B-Botschafterprogramm ins Leben gerufen, das die nötigen Tools und Ressourcen bereitstellt, um unsere DEI&B-Strategie zu kommunizieren und umzusetzen, Außenstehende darüber zu informieren und einen integrativen Führungsstil vorzuleben. Nach einer umfassenden Einweisung verfügen die DEI&B-Botschafter und -Botschafterinnen über ausführliches Fachwissen, um unsere Strategie und Programme sowie die angestrebten Ergebnisse im Zusammenhang mit unseren Initiativen weiterzugeben. Diese Teammitglieder sind für uns von essenzieller Bedeutung, um Kollegen und Kolleginnen, Kunden, Partnern und Netzwerken die geschäftliche Notwendigkeit von DEI&B zu verdeutlichen.

Unified Foundational Learning

Unified ist eine digitale Weiterbildungsinitiative von Mitarbeitenden für Mitarbeitende, die Wissen zu komplexen DEI&B-Themen wie unbewusste Vorurteile, Mikroaggressionen, Privilegien und Chancengleichheit vermittelt. Die Initiative befasst sich auch damit, wie einzigartige Lebenserfahrungen sich auf das Verständnis dieser Themen auswirken.

Spotlight-Exkurs: Unified

UKG hat das Programm Unified ins Leben gerufen, das Mitarbeitenden dabei helfen soll, Inklusion in ihren Arbeitsalltag einzubinden. Das Ziel von Unified ist es, zuerst ein Bewusstsein für bestimmte Themen zu vermitteln und die U Krewer anschließend zum Handeln anzuregen. Bestandteil der Initiative sind leicht verständliche und gut umsetzbare Inhalte, die zum Nachdenken, Diskutieren und Handeln anregen und gleichzeitig kleine, aber wirkungsvolle Gewohnheiten der Inklusion in unseren Tagesablauf integrieren sollen.

Nach der Einführung von Unified im Jahr 2022 beteiligten sich 96 % der leitenden Angestellten an aktiven Diskussionen über Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit.

“ Ich habe mich bei meiner Erfahrung mit Unified sehr mit dem Motto unseres Unternehmens verbunden gefühlt – „Unser Ziel sind die Menschen“. Ich bin überzeugt, dass Unified uns einander näherbringt und durch Denkanstöße und leicht verständliche Inhalte zum Austausch anregt.

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

UKG und Hive Learning haben bei den Brandon Hall Excellence in Technology Awards 2022 den Gold Award in der Kategorie „[Best Advance in Diversity and Inclusion Innovation](#)“ gewonnen.

Globaler DEI&B-Rat

Ähnlich wie für die übergeordnete ESG-Governance-Struktur gibt es auch für DEI&B-Themen einen globalen Rat, dem 16 Führungskräfte aus der gesamten UKG angehören, die sich für die geschäftliche Notwendigkeit von DEI&B einsetzen und sich vierteljährlich treffen, um Initiativen voranzutreiben, Möglichkeiten zur Verbesserung des Programms zu diskutieren und den Gesamtfortschritt auszuwerten. Den Vorsitz des Ausschusses führen gemeinsam der Chief BD&E Officer Brian K. Reaves und der Chief Executive Officer (CEO) Chris Todd.

DEI&B-Berichtsbögen

Berichtsbögen bieten transparente Einblicke in die Fortschritte unserer Führungskräfte mit einer Reihe von Kennzahlen, die uns dabei unterstützen, unsere kurz- und langfristigen Programmziele zu erreichen. Ein Berichtsbogen gibt Aufschluss über den Einfluss von Führungskräften in verschiedenen Kernbereichen, darunter die globale Besetzung von Stellen mit einem ausgewogenen Geschlechteranteil, einem bestimmten Anteil ethnischer Gruppen in den USA und Nachwuchstalente sowie der Abschluss von Unified-Lerneinheiten, die Beteiligung der Mitarbeitenden an ERGs und die Einstellung der Mitarbeitenden in Bezug auf DEI&B basierend auf unserer jährlichen Umfrage zur Mitarbeitermotivation.

Globaler DEI&B-Rat von UKG



Chris Todd
CEO, Council Chair

Unsere Ziele erreichen wir nur, wenn wir unsere Mitarbeitenden respektieren und ihnen ein Gefühl der Sicherheit vermitteln, sodass sie sich wohl dabei fühlen, ihre einzigartigen Ideen einzubringen.

„Einzigartigkeit wird bei uns großgeschrieben“



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

Grundsatz Nr. 3: Ausweitung unserer Investitionen, um positive Veränderungen und Entwicklungen in unserem Umfeld herbeizuführen.

Wir treiben positive Veränderungen voran, indem wir in Unternehmen investieren, die sich für eine vielfältige und integrative Zukunft einsetzen.

UKG hat strategische Partnerschaften mit Organisationen aufgebaut, die unsere Werte teilen, z. B:

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

DEI&B-Programm zum Thema Umsatzförderung und Kundenbindung

Wir nutzen unseren einzigartigen Vorteil als Branchenführer, um bei unseren Kunden das Verständnis und die Wertschätzung für DEI&B am Arbeitsplatz, in unserer Branche und in der Gesellschaft zu fördern.

Das Ziel der DEI&B-Initiative zum Thema Umsatzförderung und Kundenbindung besteht darin, unsere Sichtweise und bewährte DEI&B-Verfahren mit unseren Kunden zu teilen. Dazu gehören persönliche Treffen, die Unterstützung von Kundenkonferenzen und die Bereitstellung von Beispielen für Tools, Ressourcen und Kommunikationsmittel bezüglich DEI&B. So können wir unsere Kunden auf ihrem individuellen Weg zu mehr Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit unterstützen und ein zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld für unsere Kunden und ihre Mitarbeitenden schaffen.

Gesellschaftlicher Einfluss

Wir bei UKG glauben fest daran, das Richtige für unsere Gesellschaft zu tun. Wir arbeiten das ganze Jahr über mit verschiedenen gemeinnützigen Organisationen zusammen, beteiligen uns an ehrenamtlichen Initiativen und unterstützen Wohlfahrtsvereine weltweit. Wir setzen uns jeden Tag dafür ein, Menschen in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Bildung zu helfen.

Philosophie des Gebens

Wir unterstützen sowohl globale Organisationen mit großer Reichweite als auch kleine Gemeinschaften in der Nachbarschaft durch finanzielle Zuwendungen und Spendenaktionen in Krisenzeiten. Außerdem inspirieren und motivieren wir unsere Mitarbeitenden durch die bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten dazu, sich an unseren Initiativen zu beteiligen. Das Geben ist zentral in unserer Unternehmenskultur verankert, und wir werden unsere Plattformen und Ressourcen auch weiterhin dazu nutzen, anderen zu helfen. Durch unseren Einsatz möchten wir dazu beitragen, dass alle Menschen auf der Welt ausreichend versorgt und gefördert werden.

Globale gemeinnützige Unterstützung

2022 hat UKG 6 Millionen US-Dollar in gemeinnützige Initiativen und andere Programme investiert, die sich auf unsere globale Gemeinschaft auswirken. Von dieser Summe wurden 4 Millionen US-Dollar zur direkten Unterstützung wichtiger Angelegenheiten gespendet, die mehr als 170 gemeinnützigen Organisationen in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Bildung zugute kommen, um die lebenswichtige Arbeit zu erleichtern, die sie täglich für Menschen auf der ganzen Welt leisten. Darüber hinaus kamen weitere 2 Millionen US-Dollar der zusätzlichen finanziellen Unterstützung gemeinnütziger Organisationen aus Programmen in der gesamten UKG zugute, einschließlich unserer Ende des Jahres 2021 gegründeten Initiative „Close the Gap“ zur Förderung der Lohnungleichheit und anderer Partnerschaften mit dem Schwerpunkt Vielfalt, Gleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit, darunter Organisationen wie LeanIn.org, Reboot Representation, Power to Fly und andere.



Folgende Organisationen und Projekte, die wir im Jahr 2022 unterstützt haben, möchten wir besonders hervorheben:

- Children's Diagnostic & Treatment Center:** UKG hat sich mit dem Children's Diagnostic & Treatment Center in Broward County, Florida, für die 30. jährliche Thanksgiving Basket Brigade zusammengeschlossen, um 1.200 Thanksgiving-Mahlzeiten an hilfsbedürftige Familien zu verteilen. U Krewer halfen dabei, Lebensmittel in Tüten zu packen und Mahlzeiten an Familien zu verteilen, deren Kinder im Children's Diagnostic & Treatment Center in Südflorida behandelt werden.
- The Wish Project:** U Krewer unterstützten gemeinsam The Wish Project in North Chelmsford, Massachusetts, das bedürftigen Familien dabei hilft, einen dauerhaften Wohnsitz einzurichten, indem ihnen die wichtigsten Lebensgrundlagen, Soforthilfe für obdachlose Familien, Opfer von Bränden oder Katastrophen sowie Unterstützung in der Gemeinde zur Verfügung gestellt werden. Als die Vorräte zur Säuglingsversorgung knapp wurden, haben U Krewer eine Online-Spendenaktion über Amazon ins Leben gerufen, bei der Spender und Spenderinnen die Vorräte direkt kaufen und an das Lager von The Wish Project liefern lassen konnten.
- Walk for Boston Children's Hospital:** U Krewer in Lowell, Massachusetts, nahmen am Walk for Boston Children's Hospital teil und sammelten Fördermittel zur Unterstützung der Patientin Rikki, die mit einer seltenen genetischen Störung geboren wurde. Die gesamte Gemeinschaft rund um das Boston Children's Hospital – Freunde, Familien, Sponsoren, Patienten und Patientinnen sowie Mitarbeitende – nimmt an dem jährlich stattfindende Spendenlauf teil, um den Kindern zu helfen.
- Macmillan Cancer Support:** Die Mitarbeitenden unserer Niederlassung in Bracknell im Vereinigten Königreich sammelten Spenden für die führende britische Krebshilfe-Organisation Macmillan Cancer Support, die Menschen mit Krebs in jedem Stadium ihrer Krebserkrankung unterstützt.
- Whizz-Kidz:** Diese gemeinnützige Organisation stellt behinderten Kindern und Jugendlichen im Vereinigten Königreich lebenswichtige Mobilitätshilfen zur Verfügung und bietet ihnen die Möglichkeit, sich zu treffen, Spaß zu haben und ihre Fähigkeiten zu trainieren, sodass sie positiv gestimmt in die Zukunft blicken können. UKG-Spenden haben die Reparatur von motorisierten Rollstühlen ermöglicht und die Kosten für Trainings zur Beschäftigungsfähigkeit und Kindercamps gedeckt.
- „Back to School“-Aktion:** Gemeinsam mit unseren ERGs organisierte UKG die erste staatenübergreifende „Back to School“-Aktion. Dabei wurden auf die Klasse abgestimmte Schulmaterialien an einkommensschwache Schüler und Schülerinnen aller Altersstufen verteilt und kamen Organisationen in den USA zugute, darunter die Broward Education Foundation, die Atlanta Mission, Families Forward, Teachers' Treasure, Kid Smart und The Wish Project. So erhalten die Schüler und Schülerinnen die Möglichkeit, das neue Schuljahr mit einem guten Gefühl zu beginnen, ohne sich um fehlende Schulmaterialien sorgen zu müssen.
- Dritter „Virtual Angel Tree“ der UKG:** Unsere U Krewer in den USA verteilten Ende 2022 mehr als 9.235 Geschenke an 2.000 Kinder und sorgten so für fröhliche Festtagsstimmung. Damit stieg die Zahl der unterstützten Kinder im Vergleich zum Vorjahr um 10 %. In Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Partnern im ganzen Land konnten wir zahlreiche Kinder unterstützen. Zu diesen Partnern zählen die Boys & Girls Clubs, das House of Hope, The Wish Project, Kids In Distress, Children's Harbor, Big Brothers Big Sisters, Friends of the Children, Wayfinder Family Services und Murphy-Harpest Children's Centers.
- Starlight Children's Foundation:** UKG hat sich mit der Starlight Children's Foundation zusammengeschlossen, einer gemeinnützigen Organisation, die sich gemeinsam mit medizinischen Fachkräften dafür einsetzt, kranken Kindern eine unbeschwertere Kindheit zu ermöglichen. U Krewer in Australien verteilten mehr als 1.700 Überraschungspakete mit Bastelmaterial, Spielzeug, Spielen und Aktivitäten für kranke Kinder in Krankenhäusern und zu Hause.
- Indigenous Literacy Foundation:** UKG unterstützte die Indigenous Literacy Foundation, eine australische Wohltätigkeitsorganisation, die mit abgelegenen Gemeinden der indigenen Bevölkerung Australiens und der Torres-Strait-Inseln zusammenarbeitet, um Kinderbücher, Ressourcen und Programme zur Unterstützung der Gemeinden bereitzustellen.

- **Dylan Alcott Foundation:** UKG unterstützte die Dylan Alcott Foundation, eine Organisation, die jungen australischen Männern und Frauen mit Behinderungen hilft, Selbstvertrauen aufzubauen, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Träume zu verwirklichen.
- **La Asociación civil Cirineos:** UKG unterstützte La Asociación civil Cirineos, eine Organisation in Uruguay, die Frachtcontainer zu kleinen Häusern für Familien umbaut. Jedes der Häuser verfügt über zwei Schlafzimmer, ein Badezimmer, ein Wohnzimmer und eine Küche. Im Rahmen der Zusammenarbeit konnte UKG einer Familie im Stadtteil Santa Eugenia eines dieser Häuser zur Verfügung stellen.

“ Das Engagement von UKG unter dem Motto „Was immer nötig ist, wo immer wir gebraucht werden“ geht weit über finanzielle Unterstützung hinaus. Das Team hat ein großes Herz und setzt sich unermüdlich für unsere Kinder ein! Sie haben Häuser gestrichen, das Gelände verschönert und Technik, Spielzeug sowie vor allem ihre Zeit zur Verfügung gestellt. Sie suchen aktiv nach Möglichkeiten, der Gemeinschaft etwas zurückzugeben, und wir sind äußerst dankbar, dass sie sich so rührend um unsere Kinder kümmern.

Tiffani Dhooge, Vorsitzende und CEO von Children's Harbor



Auflösen von Lohnungleichheit

Eine ausgewogene Lohnverteilung wirkt sich entscheidend auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der entsprechenden Mitarbeitenden aus. Sie trägt jedoch auch zum Erfolg von Unternehmen bei – unseres eingeschlossen. Im Dezember 2021 haben wir die [UKG Close the Gap Initiative](#) bekanntgegeben, eine mehrere Millionen US-Dollar umfassende Initiative für Lohngleichheit mit dem Ziel, für mehr Aufmerksamkeit und Maßnahmen zu sorgen, um die Lohnungleichheit zwischen Männern, Frauen und unterrepräsentierten Gruppen aufzulösen, die bis heute für Arbeitnehmer deutlich spürbare Auswirkungen zeigt.



2022 haben wir unsere Bemühungen um eine ausgewogene Lohnverteilung durch eine vielversprechende Partnerschaft mit der [National Women's Soccer League](#) (NWSL) und verschiedenen gemeinnützigen Organisationen noch verstärkt, um eine Reihe wichtiger Programme zur Bewusstseinsförderung, Weiterbildung und Forschung zur Förderung der Lohngleichheit finanzieren zu können.

Spotlight-Exkurs: Der UKG NWSL Challenge Cup 2023

Im Mai 2022 ging unsere „Close the Gap“-Initiative in die nächste Runde: Durch unsere bedeutende mehrjährige Partnerschaft mit der National Women's Soccer League (NWSL) wurden wir zum allerersten Titelsponsor des NWSL Challenge Cups, wodurch wir den Cup-Bonuspool im Jahr 2022 verzehnfachen konnten. 2023 rechnen wir mindestens mit einer weiteren Verdopplung des Gesamtpools. Der UKG NWSL Challenge Cup 2023 gilt als erstes professionelles Frauenfußballturnier in den USA, bei dem die Spielerinnen in gleicher Höhe bezahlt werden wie männliche Spieler bei vergleichbaren Turnieren.

Das mehrjährige UKG-Sponsoring in Höhe von mehreren Millionen Dollar löst die Lohnungleichheit im Rahmen des UKG NWSL Challenge Cup 2023 auf, da das Preisgeld direkt an die Spielerinnen geht. Hinzu kommt der kürzlich unterzeichnete Tarifvertrag zwischen der NWSL und der Spielerinnenvereinigung der National Women's Soccer League, der eine beträchtliche Investition der Eigentümerschaft beinhaltet, die die Vergütung und Sozialleistungen deutlich erhöht, das Trainings- und Spielumfeld verbessert und die nötigen Standards schafft, um die NWSL als beste Frauenfußballliga der Welt zu etablieren.

Die Gehaltsabrechnungslösungen von UKG werden für die Bezahlung von mehr als 15 Millionen Beschäftigten pro Jahr verwendet. UKG hat daher im Jahr 2022 [3 Millionen US-Dollar in wesentliche Programme und Initiativen zur Förderung der Lohngleichheit investiert](#), einschließlich der Unterstützung von vier gemeinnützigen Organisationen, die sich für die Förderung von Interessenvertretung und die Schaffung von Chancengleichheit, Bildung und Beschäftigung für Frauen und Mädchen einsetzen.

Im Rahmen dieses Engagements haben wir 2022 für alle Mitarbeitenden, die über eine UKG-Lösung zur Gehaltsabrechnung bezahlt werden, 0,18 US-Dollar – den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied¹ – an Programme und Organisationen gespendet, die sich für Lohngleichheit einsetzen. Diese Spenden werden wir auch in Zukunft fortführen.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). Jahresbericht 2020: Highlights of Women's Earnings (dt.: Wichtigste Erkenntnisse zum Einkommen von Frauen). Abrufbar unter <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>.

Folgende gemeinnützige Organisationen und Projekte unserer „Close the Gap“-Initiative möchten wir besonders hervorheben:

- Grantmakers for Girls of Color (G4GC):** UKG unterstützte acht einzigartige Organisationen, die sich ausdrücklich für junge Menschen of Color einsetzen, die sich als weiblich identifizieren. Diese Organisationen bieten Zugang zu Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Praktika oder anderen karrierebezogenen Chancen, Unterstützung bei der Entwicklung von Führungsqualitäten und die Vermittlung von Fähigkeiten und Strategien zur Beseitigung von Richtlinien und Bedingungen, die diese jungen Menschen daran hindern, in die Arbeitswelt einzutreten, erfolgreich zu sein und sich sicher zu fühlen. Die unterstützten Organisationen sind: IGNITE, Transgender Resource Center of New Mexico, AAPI Women Lead, Fannie Lou Hamer, Merze Tate, Voces en Accion, HEART und Sister to Sister International.

 - Darüber hinaus führte UKG ein virtuelles Mentorenprogramm mit Sister to Sister International durch, einem Zuwendungsempfänger von G4GC. Die Gruppe besteht aus 22 Mädchen der Mittel- und Oberstufe, die sich einmal im Monat treffen und sich mit verschiedenen Themen zur persönlichen Weiterentwicklung beschäftigen, darunter Unterstützung bei der Berufsfindung, Vertiefung von Kompetenzen und Gruppen- bzw. Einzel-Mentoring mit UKG-Mitarbeitenden, einschließlich Mitgliedern der UKG-ERG „BUILD“.
- Reboot Representation (Reboot):** UKG ist nicht nur eines von vier führenden Mitgliedern der Reboot Representation Coalition, sondern hat mit der Unterstützung von Reboot außerdem Fördermittel für die Universität von Florida bereitgestellt, um mehr schwarze, lateinamerikanische und indianische

Mädchen für den Informatikunterricht an Schulen von der ersten bis zur zwölften Klasse zu begeistern. Mit diesen Mitteln werden Informatiklehrende durch Öffentlichkeitsarbeit, Stipendien und Mentoringprogramme gefördert, um das Interesse von Schülerinnen und Schülern an der Informatik zu wecken. Nach Abschluss eines Studiums im Bereich Informatik an Schulen können die Lehrenden eine staatliche Zertifizierung beantragen und als Lehrpersonal für Informatik an örtlichen Schulen tätig werden, sodass der Informatikbereich durch mehr Lehrkräfte vertreten wird. Als Folge werden mehr Schülerinnen und Schüler auf diese Lerninhalte aufmerksam, was letztlich zu fundiertem Wissen und der Möglichkeit einer vielversprechenden Karriere in der Informatikbranche führt. Im ersten Jahr haben 20 Lehrkräfte an dem Programm teilgenommen, die mindestens 2.200 Lernende pro Jahr erreichen können. In den nächsten 20 Jahren profitieren also mindestens 44.000 Schülerinnen und Schüler von dieser Initiative.

- Lean In:** Durch unsere Partnerschaft mit Lean In sind wir in der Lage, unseren Mitarbeitenden und Kunden die Teilnahme an ihren branchenführenden Schulungsprogrammen zu den Themen Unterstützung und Ausräumen von Vorurteilen zu ermöglichen. Zusätzlich sponsert UKG das Network Leadership Development Program von Lean In – ein umfassendes 16-wöchiges Programm, das Frauen dabei hilft, ihre Führungskompetenzen auszubauen, und das Selbsteinschätzungen und Module beinhaltet, die sich mit Inklusion, Einflussnahme und dem Aufbau einer Führungspräsenz befassen. Dieses Programm, das insgesamt 100.000 Frauen erreicht, widmet sich der Ausbildung von Netzwerkleiterinnen, die auf freiwilliger Basis Frauen unterstützen, indem sie Lean-In-Gruppen

bilden und Veranstaltungen organisieren, um ein Gemeinschaftsgefühl zu schaffen. Diese Netzwerke erstrecken sich über die Regionen EMEA, APEC sowie den amerikanischen Kontinent und schließen auch kleinere Länder wie Benin, Bolivien und die Mongolei ein, in denen Frauen in der Regel keinen Zugang zu solchen Ressourcen haben.

- 9to5:** UKG hat sich mit 9to5 zusammengeschlossen, einer Organisation, die sich dafür einsetzt, die Öffentlichkeit auf die Belange von Frauen in der Berufswelt aufmerksam zu machen. Innerhalb des letzten Jahres haben wir den Web-Datenverkehr für individuelle Social-Media-Vorlagen von 9to5 zum intersektionalen „Equal Pay Day“ gefördert und diese beworben. Entsprechende Beiträge und Online-Magazine riefen dazu auf, den „Paycheck Fairness Act“ (dt.: Gesetz zur Lohngerechtigkeit) weiter voranzutreiben und durchzusetzen. Infolgedessen wurden über 21.000 Beiträge auf den Social-Media-Plattformen von 9to5 im Rahmen der digitalen Equal-Pay-Kampagne gepostet.

“ Wir sind UKG und Grantmakers for Girls of Color unglaublich dankbar für die Möglichkeit, dass einige unserer Mädchen an einem Mentoring-Pilotprojekt mit Fachleuten teilnehmen können, das enorm zum Ausbau ihrer Interessen und einem erfolgreichen Werdegang beitragen kann. Sister to Sister International steht außerdem vollständig hinter den Bemühungen von UKG, die Lohngleichheit zu fördern.

Cheryl Brannan, Gründerin von Sister to Sister International

Unterstützung unserer Gemeinschaften in Krisenzeiten

UKG hilft Menschen in Not innerhalb unserer lokalen, nationalen und globalen Gemeinschaften in Krisenzeiten durch finanzielle und ehrenamtliche Unterstützung. Mit unserer eigenen Lösung UKG Pro Giving können U Krewer Kampagnen mit einem beliebigen Betrag unterstützen, der zu hundert Prozent dort ankommt, wo er gebraucht wird. So tragen sie dazu bei, dass Menschen in betroffenen Gebieten die dringend benötigte Unterstützung erhalten.

Unsere Mitarbeitenden leisteten finanzielle Unterstützung bei folgenden Katastrophen:

- **Waldbrände in Colorado:** Um die von den Waldbränden in Colorado betroffenen Menschen zu unterstützen, spendeten wir und unsere Mitarbeitenden an das US-amerikanische Rote Kreuz und das Center for Disaster Philanthropy.
- **Krieg in der Ukraine:** UKG und unsere U Krewer schlossen sich mit dem United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) der USA und Kanada, dem International Rescue Committee, der UNO-Flüchtlingshilfe, der australischen Rotary Foundation, der Polish Medical Mission Association und dem Roten Kreuz in Frankreich und Singapur zusammen, um den Tausenden von Menschen, die durch den Krieg in der Ukraine vertrieben wurden, Unterstützung und Hilfsgüter zukommen zu lassen.
- **Amoklauf in Uvalde, Texas:** Um den Familien der Opfer des Amoklaufs in Uvalde, Texas, zu helfen, haben sich die U Krewer und UKG zusammengetan, um den Uvalde Strong Survivors Fund finanziell zu unterstützen.
- **Hurrikan Ian:** Nach der Verwüstung von Gebieten im Westen Floridas durch den Hurrikan Ian sammelten U Krewer gemeinsam Fördermittel für das US-amerikanische Rote Kreuz, das Center for Disaster Philanthropy und unsere eigene Organisation, die PeopleInspired Giving Foundation vom Typ 501(c)(3).
- **Anschlag in Buffalo, New York:** UKG half den Betroffenen des Anschlags in Buffalo, New York, indem wir den Buffalo 5/14 Survivors Fund unterstützten.
- **Überschwemmungen in Australien:** Um den Betroffenen der Überschwemmungen an der Ostküste Australiens zu helfen, unterstützte UKG das australische Rote Kreuz.
- **Anschlag in Highland Park, Illinois:** UKG unterstützte den Highland Park Shooting Response Fund, um den Opfern und deren Familienangehörigen zu helfen, die von dem Anschlag am 4. Juli in Highland Park, Illinois, betroffen waren.
- **Überschwemmungen in Kentucky:** UKG spendete an das US-amerikanische Rote Kreuz, um die Hilfsaktionen im Osten Kentuckys in Folge der Überschwemmungen zu unterstützen.
- **Amoklauf im Saint Francis Hospital:** UKG unterstützte den Saint Francis Employee Emergency Fund mit Spendengeldern, um den Opfern und deren Familienangehörigen zu helfen, die von dem Amoklauf im Saint Francis Hospital in Tulsa, Arizona, betroffen sind.
- **Überschwemmungen in Pakistan:** Nachdem verheerende Überschwemmungen Hunderte von Dörfern in Pakistan überflutet hatten, unterstützte UKG den Aufruf zur Fluthilfe der Citizens Foundation, um den unmittelbaren Bedarf zu decken und den Wiederaufbau in Pakistan zu ermöglichen.
- **Hurrikan Fiona:** UKG spendete an Direct Relief, um die Hilfsmaßnahmen in der Karibik in Folge der Verwüstungen durch den Hurrikan Fiona zu unterstützen.

Ehrenamtliches Engagement rund um die Welt

Die Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen ist ein zentraler Bestandteil unserer Kultur. U Krewer auf der ganzen Welt setzen sich ehrenamtlich für ihre lokalen Gemeinschaften ein – sei es durch die Mitarbeit in Tafeln, die Teilnahme an Spendenläufen, den Besuch von Grundschulen oder die Sammlung von Kleiderspenden für Obdachlose.

Um diesen Einsatz für gemeinnützige Zwecke weiter voranzutreiben, können UKG-Mitarbeitende sich für ihre ehrenamtlichen Tätigkeiten so oft wie nötig bezahlt freistellen lassen. So können sie der Gesellschaft etwas zurückgeben und gemeinnützige Organisationen, Initiativen und Veranstaltungen unterstützen, die ihnen am Herzen liegen.



Unsere Mitarbeitenden unterstützten folgende Projekte und Organisationen auf ehrenamtlicher Basis:

- Hunger Action Month:** Im September und Oktober nahmen U Krewer in ganz Nordamerika an unserer UKG National Service Week teil, um sich am Hunger Action Month (dt.: Monat zur Hungerbekämpfung) zu beteiligen. Die U Krewer trugen dazu bei, dass weniger Menschen Hunger leiden müssen, indem sie insgesamt 1.116 Stunden ehrenamtliche Arbeit leisteten. Sie sortierten z. B. Lebensmittel, verpackten Mahlzeiten, verteilten Lebensmittel an Vorratslager und servierten warme Mahlzeiten. Insgesamt sortierten, verteilten, kochten und servierten unsere U Krewer mehr als 39.000 kg an Lebensmitteln und bereiteten mehr als 72.300 Mahlzeiten für Familien in ganz Nordamerika zu.
- Pink October:** Unser Büro in Paris veranstaltete eine „Pink October“-Kampagne zum Monat der Vorbeugung, Erforschung und Behandlung von Brustkrebs. Diese jährliche Kampagne soll das Bewusstsein für Brustkrebs und seine Ursachen, Prävention, Diagnose und Behandlung fördern.
- Deutsche Kinderkrebstiftung:** Unser Stuttgarter Büro organisierte einen Kuchenverkauf zugunsten der Deutschen Kinderkrebstiftung, die betroffenen Familien und jungen Erwachsenen, die als Kinder an Krebs erkrankt waren, mit Aufklärung, Beratung und Hilfe in finanziellen Notsituationen zur Seite steht.
- Chhanv Foundation:** UKG in Indien und die ERG „FIRE Up“ unterstützten die Chhanv Foundation, eine gemeinnützige Organisation in Indien, die sich leidenschaftlich für die Wiedereingliederung von Überlebenden von Säureangriffen in die Gesellschaft einsetzt, indem sie den Überlebenden medizinische Hilfe, Rechtsbeistand und Bildung bietet.
- Intern Service Day:** Unsere Praktikanten und Praktikantinnen in Lowell, Massachusetts, hatten die Gelegenheit, einen Tag mit Mill City Grows im RIST-Gewächshaus der University of Massachusetts Lowell zu verbringen. Mill City Grows arbeitet eng mit Programmpartnern, Geldgebern und Freiwilligen zusammen, um sicherzustellen, dass jeder in der Gemeinde Lowell Zugang zu frischen, gesunden Lebensmitteln hat. UKG-Praktikanten und Praktikantinnen erfuhren bei ihrem Einsatz mehr über das Programm und halfen beim Sortieren von Gemüse und Getreide.
- ANK India:** UKG setzte seine langjährige Unterstützung von ANK India fort, einer gemeinnützigen staatlichen Organisation, die benachteiligten Kindern Bildung vermittelt und bessere Lebensbedingungen schafft.
- Movember:** U Krewer in den USA, Kanada und Singapur nahmen am Movember teil, einer jährlich im November stattfindenden Initiative, die das Bewusstsein für die Gesundheit von Männern fördert und über Krankheiten wie Prostatakrebs und Hodenkrebs sowie Selbstmord aufklärt.
- Bábbarra Women's Centre:** Anfang 2022 übergab UKG Waren mit einem Gesamtgewicht von 150 Kilogramm an das Bábbarra Women's Centre, eine Organisation, die es australischen Ureinwohnerinnen ermöglicht, Unternehmen von und für Frauen zu gründen und zu betreiben, die eine gesunde und nachhaltige Lebensgrundlage in Australien unterstützen.

- **9/11 Meal Pack Service Day:** UKG hat sich mit 9/11 Day, einer gemeinnützigen Organisation vom Typ 501(c)(3) zur Unterstützung der 9/11-Opfer und deren Angehörigen, zusammengeschlossen, um den Hunger in Amerika mit ehrenamtlichen Veranstaltungen zum Verpacken von Mahlzeiten in Boston und New York City zu bekämpfen.
- **Woolies Wheels & Walks:** UKG unterstützte die Woolies Wheels & Walks 2022, eine Initiative zur Gesundheitsförderung der Woolworths Group mit der Tour de Cure, die wichtige Spendengelder für die Krebsforschung, -behandlung und -prävention sammelt.
- **ToekomstATELIERdelAvenir (TADA):** TADA bietet Kindern im Alter von 10 bis 14 Jahren, die in den sozioökonomisch am stärksten benachteiligten Gebieten Belgiens leben, zusätzliche pädagogische Unterstützung auf freiwilliger Basis, die sie motivieren und optimal in die Gesellschaft eingliedern soll. Im vergangenen Jahr haben U Krewer aus unseren Büros in Belgien und den Niederlanden Workshops an Samstagen veranstaltet, um den Kindern ihre Tätigkeiten näherzubringen und zu erläutern, wie sie ihre Stelle erhalten haben.
- **Blumenlieferung:** Das Team von UKG Global Delivery Services arbeitete mit örtlichen Floristen zusammen, um mehr als 100 Blumenarrangements für Mitarbeitende, Patienten und Patientinnen verschiedener UKG-Kunden zusammenzustellen, darunter das Nashville General Hospital, das West Meade Place, ein Rehabilitations- und Gesundheitszentrum, und das Oasis Center, eine Organisation, die sich der Begleitung und Verbesserung des Lebens junger Menschen in Middle Tennessee widmet. Sogar der Nachrichtensender Channel 5 in Nashville berichtete über diese herzerwärmende Aktion.

- **Singapore Cancer Walk:** U Krewer in unserem Büro in Singapur haben am Virtual Relay for Life 2022 teilgenommen und sich der Herausforderung gestellt, innerhalb von neun Tagen 100 Kilometer zurückzulegen. Sie legten insgesamt 196 Kilometer zurück und sammelten beeindruckende 1.345 SGD (umgerechnet 924 €) für die Singapore Cancer Society.

“ Wenn wir der Gemeinschaft, in der wir leben, etwas zurückgeben, schließt sich der Kreis. Unsere U Krewer möchten sich mit ihrer Zeit, ihren Fähigkeiten und ihrem Wissen dafür einsetzen, Chancen für benachteiligte Menschen zu schaffen. Daraus ergibt sich auch ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit in Übereinstimmung mit unserem Motto, und ich bin unendlich stolz auf alles, was wir bisher in Indien erreicht haben.

Nitin Wadhwa, Director, HR, Indien bei UKG



Spotlight-Exkurs: Global Pay It Forward Day

Unterstützung für Mitarbeitende

Die PeopleInspired Giving Foundation, die während der COVID-19-Pandemie gegründet wurde, ist eine unabhängige Stiftung des Typs 501(c)(3), die U Krewer und ihre Familienmitglieder in Krisenzeiten mit finanziellen Zuschüssen unterstützt. Seit ihrer Gründung im Jahr 2020 hat die Stiftung mehr als eine halbe Million Dollar an Zuschüssen an U Krewer auf der ganzen Welt verteilt.

Kundenorientiertes Engagement

Unsere Lösung UKG Pro Giving ermöglicht es Unternehmen, auf unkomplizierte Weise Wohltätigkeitskampagnen einzurichten und ihren eigenen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, für gemeinnützige Zwecke zu spenden. Da wir letztendlich alle von gemeinnützigem Engagement profitieren, bieten wir unseren Kunden diese Lösung kostenlos an. Wir sind stolz darauf, dass UKG-Kunden über die Giving-Plattform Millionen von Dollar gespendet haben, um gemeinnützige Organisationen wie Feeding America, Meals on Wheels und die Heilsarmee zu unterstützen.

“ Ich bin der PeopleInspired Giving Foundation unglaublich dankbar für die Unterstützung in dieser schweren Zeit für meine Familie. UKG hat sich stets als äußerst großzügiger Arbeitgeber herausgestellt.

Zuschussempfänger

Anlässlich des Global Pay It Forward Day, einer weltweiten Initiative für ein freundliches Miteinander, die jedes Jahr am 28. April stattfindet, nahmen U Krewer auf der ganzen Welt an freiwilligen Veranstaltungen teil oder veranstalteten Spendenaktionen, um Organisationen in ihren Gemeinden zu unterstützen.

U Krewer in den USA arbeiteten gemeinsam mit Rebuilding Together und Habitat for Humanity an Projekten, um zwei Häuser in Dania Beach, Florida, zu streichen und zu verschönern.

In der APAC-Region spendeten U Krewer mehr als 80 Kilogramm unverderbliche Lebensmittel an lokale Tafeln.

Im EMEA-Raum spendeten U Krewer sowohl persönlich als auch über Online-Lieferdienste Lebensmittel an lokale Tafeln, um ihre Gemeinden zu unterstützen.



Weitere Informationen über unser Engagement für gemeinnützige Zwecke und Freiwilligenarbeit finden Sie unter ukg.com/about-us/esg/social/philanthropy-and-giving.

Auszeichnungen und Anerkennungen

Uns ist bewusst, dass unser Einsatz für DEI&B und unser gesellschaftlicher Einfluss lebenslange Verpflichtungen sind und immer Teil unseres Arbeitsalltags sein werden, wir sind jedoch trotzdem stolz auf die Anerkennung, die wir für unsere bisherigen Leistungen erhalten haben. Im Jahr 2022 wurden wir unter anderem vom Corporate Equality Index, von der Human Rights Campaign Foundation, von AnitaB.org und vielen weiteren Organisationen ausgezeichnet.

Vielfalt von Lieferanten

Unser Engagement für DEI&B erstreckt sich auch auf unsere Lieferkette. 2022 haben wir die Einhaltung der Lieferantenvielfalt formalisiert, indem wir den UKG Supplier Diversity Council gegründet haben, der funktionsübergreifend besetzt ist. Wir wissen, dass eine vielfältige Lieferkette dazu beiträgt, lokale Märkte zu repräsentieren, und wir sind auf die Beiträge dieser Lieferanten angewiesen, um unsere Teams zu unterstützen und den Anforderungen unserer internationalen Kunden gerecht zu werden. Zu diesem Zweck haben wir uns ein Ziel für unser Programm zur Förderung der Lieferantenvielfalt gesetzt: Wir möchten mindestens 5 % unserer Ausgaben für Lieferanten mit diversem Hintergrund verwenden und den Unternehmensschwerpunkt des Programms Jahr für Jahr erweitern. Im Jahr 2022 gingen mehr als 85 Millionen US-Dollar unserer Ausgaben an kleine Unternehmen und Unternehmen, die die Vielfalt unterstützen.



Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben das [UKG Diversity Accelerator Program](#) ins Leben gerufen, das zielgerichtete und aussagekräftige Unterstützung und Ressourcen für Technologielösungen mit Ambitionen oder einem Hintergrund im Bereich Vielfalt bietet und gleichzeitig dazu beiträgt, die Lieferantenvielfalt auf dem HCM-Markt zu maximieren.

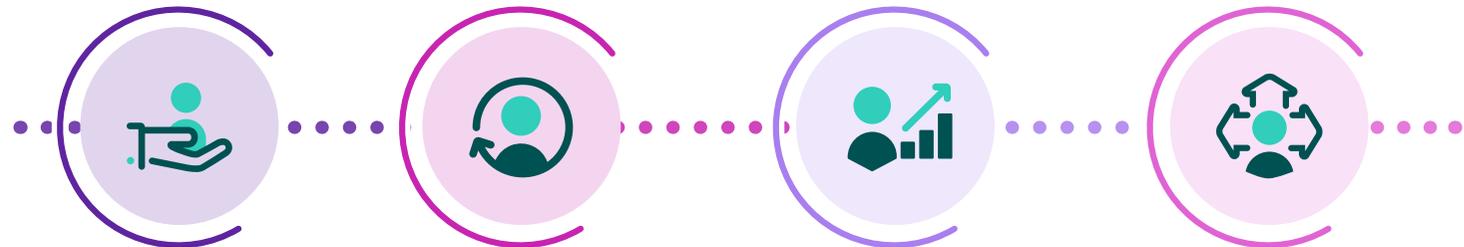
Talent und Kultur

Ohne das unglaubliche Engagement, die Leidenschaft und den Fleiß unserer talentierten U Krewer könnten wir als Unternehmen nicht weiter bestehen. Die Bereitstellung von erstklassigen Lösungen, die Unternehmen dabei helfen, ihre Mitarbeitenden besser zu betreuen, beginnt mit der Art und Weise, wie wir uns um unsere eigenen Mitarbeitenden kümmern. Daher haben wir weltweit Prozesse eingeführt, die sicherstellen, dass alle U Krewer von der Einstellung bis zum Renteneintritt und in all den wichtigen Momenten dazwischen die Möglichkeit haben, erfolgreich zu sein. Unser Ziel ist es, dass die berufliche Erfahrung unserer Mitarbeitenden ihr Leben in jeder Hinsicht bereichert.

Beim Aufbau und der Verwaltung der UKG-Unternehmenskultur konzentrieren wir uns – wie auch bei der Kundenerfahrung – auf die gesamte Zeitspanne, in der wir unsere Mitarbeitenden betreuen. Die erwähnten wichtigen Momenten im Berufsleben unserer Mitarbeitenden bezeichnen wir als „Momente, auf die es ankommt“. Diese Momente können jedoch nur zustande kommen, wenn wir eine Erfahrung ermöglichen, die innerhalb des gesamten Unternehmens gleichberechtigt und fair ist. Die Grundlage des Mitarbeitererlebnisses bildet unser Wertversprechen, in dem unsere Mission, unsere Werte und die UKG-Mentalität „Die Menschen sind unser Ziel“ verankert sind. Wir möchten, dass jeder und jede Mitarbeitende durch diese Momente, zu denen auch unsere umfassenden Unterstützungsleistungen und Programme zählen, positive Erfahrungen sammelt.

Spotlight-Exkurs: Die Grundsätze unserer Mitarbeiterstrategie

Unser Mitarbeiter-Wertversprechen steht im Zentrum unseres Handelns. Auf dieser Grundlage entwickeln wir Programme und Initiativen, die es uns ermöglichen, jeden der folgenden Bereiche fest in unser UKG-Mitarbeitererlebnis zu integrieren:



Effektivität und Zuwendung

Wir unterstützen unserer U Krewer in den Momenten, auf die es ankommt – durch Technologie, Effizienz, Compliance und ernsthaftes Interesse für ihre Befindlichkeiten.

Gleichberechtigung und Verantwortungsbewusstsein

Unsere Prozesse und Richtlinien sind in jeder Etappe des Mitarbeitererlebnisses transparent, verlässlich, gerecht und integrativ.

Herausragende Führungsqualitäten

Wir fördern ausgezeichnete Führungskräfte und Teams und sichern so den Erfolg von UKG, unseren U Krewern und unseren Kunden.

Weiterentwicklung der U Krew

Wir sind stets darauf bedacht, uns weiterzuentwickeln und bieten unseren U Krewern daher die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu verbessern – denn von einer erfolgreichen Karriere profitieren nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch wir als Unternehmen und unsere Kunden.

Leistungen für Mitarbeitende

UKG bietet ein breites Spektrum von Leistungen für alle U Krewer weltweit, das unser Markenversprechen widerspiegelt. Diese umfassenden Leistungen beinhalten Unterstützung und Programme für Mitarbeitende und deren Angehörige in allen Lebensabschnitten. Unsere familienfreundlichen Leistungen im Jahr 2022 – wie das Sponsoring von Aktivitäten für Kinder von UKG-Mitarbeitenden, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung und unser globales Stipendienprogramm – verdeutlichen unser Engagement, auch die Familien unserer Mitarbeitenden zu unterstützen. U Krewer, die ihre Familie vergrößern möchten, können finanzielle Unterstützung für eine Adoption oder Leihmutterschaft in Anspruch nehmen (sofern eine Leihmutterschaft in ihrem Land zulässig ist). Mitarbeitende, die sich im Zuge eines Studiums weiterbilden möchten, können finanzielle Unterstützung für Studiengebühren und Unterrichtsmaterialien beantragen.

Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu kostenloser, vertraulicher Arbeits- und Lebenshilfe durch unser „Employee Assistance Program“. Außerdem können sie weltweit Leistungen für ihr persönliches Wohlbefinden in Anspruch nehmen.

Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

UKG ist bestrebt, die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller U Krewer zu gewährleisten und gleichzeitig unsere Kunden, Lieferanten und Partner bestmöglich und kontinuierlich zu unterstützen. Wir stehen unseren Mitarbeitenden sowohl bei unmittelbaren Notsituationen (z. B. Naturkatastrophen) als auch bei länger andauernden Krisen (z. B. Pandemien) unterstützend, beratend oder finanziell zur Seite. Außerhalb von Krisenzeiten zielen die UKG-Programme für Gesundheit und Wohlbefinden darauf ab, dass U Krewer und ihre Familien sich wohl fühlen und zufrieden sind – sowohl bei der Arbeit als auch zu Hause.

Weitere Informationen über unsere Leistungen finden Sie unter <https://www.ukg.de/uber-uns/karriere>.

Mitarbeitererlebnis

Unseren U Krewern mit Menschlichkeit zu begegnen, bedeutet auch, ihre Leistungen anzuerkennen, sie für ihr Wesen zu schätzen und ihnen für ihr ausgesprochenes Engagement für unsere Kunden und füreinander zu danken. Wir verfügen über verschiedene Leistungen und Programme, um Mitarbeitende für außerordentliche Leistungen zu belohnen, von einer offiziellen Plattform für die Anerkennung durch andere Mitarbeitende namens „Celebrate U“ bis hin zu kurz- und langfristigen finanziellen Belohnungen in Form von Leistungsprämien und Unternehmensaktien.

Das Führungsteam hat zudem eine Grundlage für die regelmäßige Kommunikation mit allen Mitarbeitenden geschaffen. 2022 haben wir beispielsweise bekanntgegeben, dass Chris Todd, der zuvor als President bei UKG tätig war, zukünftig die Rolle des CEO einnehmen würde. In den Monaten nach der Umstellung haben wir an allen unseren Standorten „Connect Live“-Veranstaltungen durchgeführt, um Chris Todd als CEO vorzustellen, einen reibungslosen Übergang zu ermöglichen und unseren U Krewern ein Gemeinschaftsgefühl zu vermitteln. Diese Veranstaltungen boten den U Krewern die Gelegenheit, mit dem CEO und anderen Führungskräften zu interagieren und mehr über unsere Geschäftsziele, Technologie und Kultur zu erfahren. Jede dieser Veranstaltungen umfasste auch eine „Ask Me Anything“-Runde, in der die U Krewer Fragen an das Führungsteam stellen konnten.

Wir bei UKG sind nach wie vor bestrebt, eine Kultur zu schaffen, die unsere Ziele und Werte berücksichtigt, angefangen bei unserer Management- und Führungsebene. Das setzt eine effiziente Arbeitsweise unseres Führungsteams und Managements sowie die Durchsetzung unserer Werte und Verhaltensweisen voraus, während wir unternehmensweit Effektivität und ein harmonisches Miteinander fördern.

“ Ich verspreche, mich jeden Tag dafür einzusetzen, dass unser Motto „Die Menschen sind unser Ziel“ in allen Bereichen umgesetzt wird. Das können wir jedoch nur schaffen, wenn wir uns für gute Arbeitsplätze auf der ganzen Welt stark machen und gleichzeitig unsere eigene, auf die Menschen ausgerichtete Kultur und das Engagement für DEI&B weiter fördern.

Chris Todd, CEO bei UKG



Ausblick:

Im Januar 2023 haben wir bei UKG ein innovatives Prämienprogramm mit dem Namen „U Choose“ eingeführt. Dieses Programm soll unsere mehr als 15.000 U Krewer in allen Phasen ihrer Karriere und ihres Lebens besser unterstützen. Nicht alle unsere erstklassigen Leistungen sind auch für alle Mitarbeitenden gleichermaßen nützlich. Mit der Einführung von U Choose können U Krewer jedoch ganz individuell die Leistungen auswählen, die für sie und ihre Familien am besten geeignet sind. U Krewer erhalten vierteljährlich eine Summe in Höhe von 350 US-Dollar zusätzlich zu ihrem Gehalt, sodass sie eine Vielzahl von Leistungen im Wert von insgesamt 1.400 US-Dollar pro Jahr in den Bereichen körperliches und wirtschaftliches Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Arbeitsplatzerlebnis in Anspruch nehmen können.

Umfrage zur Mitarbeitermotivation

Wir sind überzeugt, dass motivierte Mitarbeitende ihr Potenzial besser ausschöpfen können. Die gebündelten Leistungen aller U Krewer sind der Grund für den Erfolg unseres Unternehmens und die positive Arbeitsatmosphäre. Um einen Einblick in das Engagement unserer Mitarbeitenden sowie in unsere Stärken und Schwächen in Bezug auf unsere Kultur zu erhalten, werden die Mitarbeitenden zweimal jährlich gebeten, an einer Umfrage zur Mitarbeitermotivation teilzunehmen. Unsere Mitarbeitenden sind aktiv darum bemüht, ihr Feedback an uns weiterzugeben – in den letzten Jahren lag die Beteiligung bei über 80 %. Und weil wir der Meinung sind, dass gute Führungskräfte die Leistung von Mitarbeitenden entscheidend beeinflussen, enthält unsere Umfrage auch einen Abschnitt, der speziell auf die Bewertung der Effizienz unserer Führungskräfte ausgerichtet ist. Auf der Grundlage dieses Feedbacks ergreifen wir sinnvolle Maßnahmen auf Unternehmens-, Abteilungs-, Funktions- und Teamebene. Wir möchten, dass UKG als attraktiver Arbeitgeber für alle wahrgenommen wird, daher berücksichtigen wir das Feedback aus unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation, um zu bewerten, ob sich alle Mitarbeitenden gleichermaßen wohl und willkommen fühlen.

Wir haben unsere Ziele im Bereich Talent und Kultur mit den Ergebnissen unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation abgeglichen:

- Beibehaltung oder Überschreitung der im Rahmen unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation ermittelten Werte von über 80 % bis 2025.
- Beibehaltung oder Überschreitung der Managermotivation von über 85 % bis 2025 basierend auf unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation.
- Beibehaltung oder Überschreitung des Zugehörigkeitsgefühls von über 80 % bis 2025 basierend auf unserer Umfrage zur Mitarbeitermotivation.

Laut der Umfrage zur Mitarbeitermotivation aus dem Juli 2022 haben wir alle diese Ziele übertroffen:



Die aktuellsten Umfrageergebnisse sowie sämtliche vorherigen Umfrageergebnisse sind über UKG Today (unser Intranet für Mitarbeitende) für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar.

Anwerbungs- und Einstellungsprozess

Bei unseren Bewerbungsgesprächen gehen wir sehr gründlich vor und bieten potenziellen und aktuellen U Krewern die Möglichkeit, nicht nur die Verantwortlichen aus der Personalabteilung, sondern auch andere Teammitglieder aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen kennenzulernen, mit denen sie in der jeweiligen Position zusammenarbeiten werden. Unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm soll dabei helfen, außergewöhnliche Talente zu finden, Vielfalt aufzubauen, geeignete Personen für schwer zu besetzende Stellen zu finden, die Kosten pro Einstellung zu senken und die Fluktuationsrate zu reduzieren. Um die U Krewer zur Teilnahme an diesem Programm zu ermutigen, erhalten Mitarbeitende eine Geldprämie und weitere Anerkennungen für ihre Bemühungen zur Anwerbung neuer Talente, wenn jemand, den sie empfohlen haben, seine neue Stelle bei UKG antritt.

Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung

Jeder und jede Mitarbeitende sollte die gleichen Startbedingungen für den Aufbau einer erfolgreichen Karriere haben. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung sind ein zentraler Bestandteil des Mitarbeitererlebnisses bei UKG, und wir möchten alle U Krewer bei jedem Schritt ihrer beruflichen Laufbahn unterstützen.

Zu diesem Zweck investieren wir in verschiedene Weiterbildungs-, Trainings- und Schulungsprogramme, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, sich neue Fähigkeiten anzueignen oder bestehende Fähigkeiten zu vertiefen, neue Karrierechancen zu entdecken und ihr volles Potenzial zu entfalten. Dazu gehören durch uns finanzierte Mitgliedschaften bei LinkedIn Learning mit mehr als 16.000 Kursen zu geschäftlichen, kreativen und technologischen Themen sowie unser Gigs@UKG-Programm, das es Mitarbeitenden ermöglicht, an Projekten mit kurzer Laufzeit, aber starker Wirkung teilzunehmen und dabei neue Rollen innerhalb des Unternehmens einzunehmen. Außerdem bieten wir allen U Krewern die Möglichkeit, bestimmte Zertifizierungen zu erlangen, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Darüber hinaus nehmen alle Mitarbeitenden am Leistungsmanagementprogramm der UKG teil. Dieses Programm stellt sicher, dass die U Krewer genau wissen, was von ihnen erwartet wird, schafft eine Kultur des Feedbacks und der Unterstützung und fördert die Eigenverantwortung durch faire und gleichberechtigte Prozesse. Die Festlegung von Zielen, allgemeine und umfassende Leistungsüberprüfungen sowie Feedback von Interessenvertretern sind Schlüsselemente des Programms. Alle Mitarbeitenden absolvieren eine Schulung zu dem Programm und den Karrieremöglichkeiten bei UKG, um die Entwicklung ihrer individuellen Karrierepläne zu unterstützen.

2022 haben wir unser „Global Career Framework“ in „Global Job Architecture“ umbenannt. Diese Änderung dient dazu, den Zweck des Programms eindeutiger zu vermitteln – die Bereitstellung eines Tools für die einheitliche Definition von Stellen in der gesamten UKG durch Stellengruppen und -ebenen. Ein solches Vorgehen ist essenziell für die Festlegung von Berufswegen und Vergütungsmaßstäben sowie für Gespräche über die persönliche Entwicklung.

Kundenzufriedenheit und Kundenerfolg

Unser Ansatz der kontinuierlichen Innovation wird durch ein umfassendes Verständnis dessen geprägt, was unsere Kunden und deren Mitarbeitende benötigen, um sich bei der Arbeit wohlfühlen und weiterentwickeln zu können. Der langfristige Erfolg unserer Kunden liegt uns sehr am Herzen. Um diesen Erfolg zu gewährleisten, bauen wir stabile Bindungen auf, die sich zusammen mit ihren Bedürfnissen und Prioritäten entwickeln. Deshalb investieren wir kontinuierlich in unsere Kundenerfahrung (kurz CX für engl. customer experience).

Unser Geschäftsmodell der lebenslangen Partnerschaften

Bei UKG setzen wir auf langjährige und vertrauensvolle Partnerschaften, die uns und unseren Kunden zahlreiche Vorteile bieten – vor allem den Aufbau gegenseitigen Vertrauens. Wir sind fest entschlossen, unsere Kunden dabei zu unterstützen, ihre Geschäftsziele zu erreichen, ihre Mitarbeitenden zu fördern und ein harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen, indem wir eine lebenslange Partnerschaft mit ihnen eingehen.

Unser Versprechen der lebenslangen Partnerschaft beruht auf drei Grundsätzen:

1	Wir sorgen dafür, dass unsere Kunden sich bei uns von Anfang an gut aufgehoben fühlen und stellen ihnen alles zur Verfügung, was sie für ihren Erfolg benötigen.
2	Wir arbeiten kontinuierlich mit unseren Kunden zusammen, um positive Erfahrungen zu schaffen und sicherzustellen, dass sie von ihren Investitionen profitieren.
3	Wir unterstützen unsere Kunden mit vollem Einsatz bei der Entwicklung ihrer Personalstrategien, indem wir sicherstellen, dass ihnen stets ein qualifiziertes und engagiertes Serviceteam zur Seite steht.

Um eine erstklassige Erfahrung zu bieten, sind die UKG-Teams speziell auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet. Wir schaffen individuelle, proaktive Erlebnisse, um die Kunden am derzeitigen Punkt ihrer persönlichen Entwicklung abzuholen. Unsere Teams sind eng mit den Unternehmen verbunden, die sie unterstützen, sodass wir die Bedürfnisse der Kunden bereits im Vorfeld erahnen und sie bei jedem Schritt ihrer Zusammenarbeit mit UKG unterstützen können. Aus diesem Grund beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit unseres CX-Teams sieben Jahre, bei einer Fluktuationsrate von weniger als 5 %, verglichen mit einer durchschnittlichen Fluktuationsrate von 20 % im Kundensupport der Branche.

2022 haben wir uns für unser Programm der lebenslangen Partnerschaft unter anderem folgende Ziele gesetzt:

- Verbesserung unseres CX-Programms mit dem Schwerpunkt auf verstärkter Zusammenarbeit, um eine gesteigerte Kundenzufriedenheit sowie eine geringere Fluktuation zu erreichen und die neuesten Technologien einzuführen:
 - Steigerung der aktuellen Kundenzufriedenheit um 5 %.
 - Erhöhung der aktiven Mitgliederquote bei UKG Insider um 10 % im Jahr 2023.
 - Beibehaltung oder Erhöhung der aktiven Mitgliederquote der UKG-Community (67 %), die über dem Branchendurchschnitt (46 %) liegt.

Innovationen

Eine innovative Herangehensweise ist entscheidend für unseren anhaltenden Erfolg und den Erfolg unserer Kunden. Wir möchten jede Phase des Produktlebenszyklus so innovativ wie möglich gestalten und investieren weiterhin große Summen in Forschung, Entwicklung und Kundenerfahrung.

2022 haben wir verschiedene neue Programme zur Verbesserung unserer Kundenerfahrung entwickelt, darunter:

- [UKG Launch](#), eine leistungsstarke, marktführende Implementierungs- und Migrationserfahrung, die den Kunden ihre Lösung näherbringt und gleichzeitig die Zeit bis zur Profitabilität verkürzt. UKG Launch bietet Kunden folgende Möglichkeiten:
 - Vollständige Transparenz bei der Implementierung mit intuitiven, teamorientierten Tools und Ressourcen
 - Verringerung des Verwaltungsaufwands durch schnelle, hochwertige Datenkonvertierung, unkomplizierte Integration und Testmöglichkeiten
 - Nutzung bewährter Verfahren aus unseren Erkenntnissen aus über 70 Jahren Erfahrung
 - Sicherstellung einer gelungenen Lösungseinführung mit proaktiver, individuell abgestimmter Herangehensweise, um den Übergang von der Einführung zum Support zu erleichtern
- [SuccessCare](#), unser neu konzipiertes Kundensupport-Programm. Kurz nach der Umstellung auf den Support – eine entscheidende Zeitspanne, in der die Kunden oft wichtige Aufgaben erledigen, z. B. zum ersten Mal Gehaltsabrechnungen mit unserer Lösung erstellen – arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen und unterstützen sie bei der internen Bereitstellung der Lösung sowie bei der Optimierung wichtiger Prozesse und der Systemnutzung. Auf diese Weise können Kunden unsere Lösungen direkt in vollem Umfang nutzen und profitieren von einem vielversprechenden Start und ersten Erfolgen. SuccessCare umfasst drei Phasen:
 - **Basis:** Individuell abgestimmte Strategien schaffen eine solide Grundlage und gewährleisten die Funktionalität in den entscheidenden ersten Monaten nach der Umstellung der Kunden.
 - **Wachstum:** Mit Blick auf die individuellen Geschäftsanforderungen unserer Kunden ermutigen wir sie, an Mentoring-Programmen teilzunehmen und die vielseitigen Funktionen unserer Lösungen anhand praxisorientierter Beispiele unter fachkundiger Anleitung kennenzulernen, um ihre UKG-Lösung optimal zu nutzen und sie ihren Mitarbeitenden näherzubringen.
 - **Zuversicht:** Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihr Fachwissen und ihr Vertrauen in ihre UKG-Lösung kontinuierlich auszubauen, um Erfolge zu erzielen – sowohl jetzt als auch in Zukunft, wenn sich ihre Geschäftsanforderungen weiterentwickeln.

Spotlight-Exkurs: UKG Aspire

2022 verzeichneten wir eine Rekordbeteiligung an unserer jährlichen Kundenkonferenz [UKG Aspire](#), an der rund 5.000 Kunden, Partner und Fachleute entweder persönlich oder virtuell teilnahmen.

Besucher hatten die Gelegenheit, einen ersten Blick auf neue UKG-Innovationen, branchenweit einzigartige Produkte und bahnbrechende Initiativen zu werfen, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht. Folgende Neuerungen zählten zu den Highlights:

- Die Ausweitung einer [Zusammenarbeit mit Microsoft](#), um Mitarbeitenden unsere Technologien leichter zugänglich zu machen.
- Die Einführung der [UKG FleX-Plattform](#), um sicherzustellen, dass Unternehmen schnell von neuen Anwendungen und Innovationen profitieren können.
- Der Aufbau eines [kulturorientierten Beratungsnetzwerks für Partner](#), das Unternehmen bei langfristigen kulturellen Veränderungen begleitet.

Im Hinblick auf unser Versprechen einer lebenslangen Partnerschaft und dem Menschen im Zentrum unseres Handelns hat UKG auf der UKG Aspire ausgewählte Kunden mit dem [Innovation Award](#) ausgezeichnet. Bei dieser Preisverleihung wurden Unternehmen gewürdigt, die die UKG-Personaltechnologie auf innovative Weise einsetzen, um komplexe Probleme zu lösen, ein motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen und außergewöhnliche Geschäftserfolge zu erzielen.

“ Es ist ziemlich beeindruckend und motivierend, von Tausenden von gleichgesinnten Führungskräften umgeben zu sein, die alle das gleiche, einzigartige Ziel verfolgen, nämlich positive Erlebnisse am Arbeitsplatz zu schaffen. Die UKG Aspire ist mehr als eine Kundenkonferenz – es ist ein Event, das die Fantasie von Führungskräften und Fachleuten aus dem Personalwesen, der Lohnbuchhaltung und der IT-Abteilung anregt und sie darauf aufmerksam macht, was Unternehmen erreichen können, wenn sie mehr auf ihre Mitarbeitenden eingehen.”

Jane Graham, Group Vice President für Relationship Management bei UKG





Governance

Wir haben uns dazu verpflichtet,
das Richtige für unsere
Mitarbeitenden, Kunden und
andere Interessengruppen
zu tun.

Governance

Wir bei UKG zeigen unermüdlichen Einsatz für unsere Kunden und Gemeinschaften entsprechend unserer Unternehmenswerte, nämlich gemeinschaftlich und respektvoll miteinander zu wachsen.

Unsere Unternehmenswerte bilden die Grundlage für unsere Governance-Charta und den Anspruch an uns selbst, überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, gesetzeskonform, ethisch korrekt, transparent und integer zu handeln. Die Einhaltung unserer Richtlinien ist in unserer Unternehmenskultur verankert. Diese Verantwortung nehmen wir äußerst ernst. Für uns bedeutet die Einhaltung von Richtlinien, dass wir Integrität zeigen, das Richtige tun und uns stets auf die Werte von UKG besinnen.

Unsere Mitarbeitenden integrieren diese Werte in ihren Arbeitsalltag, wenn sie sich Wissen zu Richtlinien und Standards aneignen, an Schulungen teilnehmen und Vorfälle melden, die ihnen nicht richtig erscheinen. Wir sind der Überzeugung, dass korrektes Verhalten Vertrauen schafft. Durch die konsequente Einhaltung unserer Werte bauen wir langfristiges Vertrauen auf, fördern eine Kultur des Verantwortungsbewusstseins, bewahren unseren Ruf und zeigen, dass die Menschen unser Ziel sind.

Wir achten stets darauf, die geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Als eines der größten privaten Softwareunternehmen der Welt wissen wir, dass die Arbeits- und Geschäftswelt sich je nach Standort teils stark voneinander unterscheidet. Die UKG-Teams für Recht, Sicherheit, Unternehmensrisiken und betriebliche Kontinuität – die Hand in Hand mit unserem Team für Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) arbeiten – bewerten und verwalten unsere Governance-Prioritäten konsequent.

Bei der Verwaltung unserer Prioritäten konzentrieren wir uns auf neue Risiken und Chancen, die sich aus behördlichen Anordnungen und den Erwartungen der Interessenvertreter ergeben. Außerdem behalten wir den Fortschritt bei der Erreichung unserer Ziele im Blick und suchen aktiv nach strategischen Möglichkeiten zur Verbesserung unserer Governance-Programme.

Schwerpunkte unserer Governance-Politik im Jahr 2022:

Governance und Unternehmensethik

Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten

Cybersicherheit

Governance und Unternehmensethik

Wir haben uns dazu verpflichtet, das Richtige für unsere Mitarbeitenden, Kunden, Partner und Gemeinschaften auf der ganzen Welt zu tun. Wir arbeiten aktiv daran, langfristiges Vertrauen aufzubauen, indem wir unseren Worten Taten folgen lassen und sowohl persönlich als auch kollektiv die Verantwortung für die von uns getroffenen Entscheidungen und deren Auswirkungen übernehmen.

Im Rahmen dieser Verpflichtung haben wir eine umfassende Sammlung von Richtlinien, Schulungen, Weiterbildungstools und Governance-Strukturen angelegt, die unseren Mitarbeitenden dabei helfen sollen, unsere Werte und Standards für ordnungsgemäßes Verhalten zu verstehen, zu übernehmen, entsprechend zu handeln und unsere rechtlichen Verpflichtungen einzuhalten.

Erfolg im Jahr 2022:

UKG hat einen Prozess zur Überprüfung von Richtlinien eingeführt, der nicht nur sicherstellt, dass alle UKG-Richtlinien regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, sondern auch die Bewertung und Entwicklung neuer Richtlinien, Standards und Verfahren ermöglicht, wenn Änderungen innerhalb des Unternehmens durchgeführt oder neue Vorschriften erlassen werden.

Richtlinien und Standards

UKG verfügt über eine Reihe von Richtlinien, Standards und Verfahren, die das Verhalten von Mitarbeitenden festlegen, die im Namen von UKG handeln. Unser Mitarbeiterhandbuch, die Menschenrechtspolitik, der Verhaltens- und Ethikkodex und der Verhaltenskodex für Lieferanten sind Ausdruck unseres Engagements für Respekt, Vertrauen und Transparenz in unseren Betrieben, Produkten und Gemeinschaften.

Diese Richtlinien tragen dazu bei, unseren Betrieb nach unseren Vorstellungen zu gestalten und unser Firmenethos auch nach außen hin zu vertreten, um ethisch korrekte Geschäftsprozesse zu fördern und die Beziehungen zu unseren Kunden, Partnern und Anbietern zu stärken.

Eine vollständige Liste der UKG-Richtlinien finden Sie im Anhang dieses Berichts.

UKG verfügt über einen Lenkungsausschuss, der sicherstellen soll, dass neue oder bestehende Richtlinien auf dem neuesten Stand und eindeutig formuliert sind und angemessen kommuniziert werden und dass Überprüfungen oder Prozesse vorhanden sind, um die Einhaltung dieser Richtlinien zu gewährleisten. Dieser funktionsübergreifende Ausschuss stellt außerdem sicher, dass die Richtlinien regelmäßig von Fachleuten überprüft werden, um zu gewährleisten, dass sie mit den Änderungen der geltenden Gesetze übereinstimmen, unseren geschäftlichen Anforderungen im Zuge der Weiterentwicklung unseres Unternehmens entsprechen und die Verwirklichung unserer Ziele und strategischen Möglichkeiten fördern.

Verhaltenskodex

Der UKG-[Verhaltenskodex](#) gilt weltweit für alle Mitarbeitenden. Alle U Krewer müssen bei ihrem Beitritt zu UKG und danach jährlich bestätigen, dass sie unseren Verhaltenskodex anerkennen.

Wir setzen bei unseren Mitarbeitenden kein fundiertes rechtliches Wissen voraus, aber wir erwarten, dass sie mit den Gesetzen vertraut sind, die für sie in ihrer Funktion gelten. Außerdem erwarten wir, dass sie potenzielle Probleme erkennen und die verschiedenen Ressourcen nutzen, die innerhalb von UKG zur Verfügung stehen, wenn sie unsicher sind, wie sie mit einer bestimmten Situation umgehen sollen, oder wenn sie der Meinung sind, dass bestimmte Vorfälle nicht rechtmäßig sind.

Erfolg im Jahr 2022:

UKG verzeichnete eine Abschlussquote von mehr als 99 % bei Schulungen zum Verhaltenskodex. U Krewer nehmen auch an Schulungen zu vielen weiteren Themen teil, z. B. zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Geldwäsche, zu Datenschutz und Sicherheit sowie zur Prävention von Belästigung am Arbeitsplatz.

Melden von Bedenken

Gute Personalmanager und -managerinnen erkennt man an unserer Meinung nach daran, dass sie ihren Mitarbeitenden vertrauen, sie motivieren, unterstützen und inspirieren und ihnen dabei helfen, über sich hinauszuwachsen. U Krewer sind jederzeit willkommen, sich bei Problemen an ihre Vorgesetzten oder andere Führungskräfte zu wenden. UKG bietet jedoch auch eine vertrauliche externe Hotline mit kompetentem Beratungspersonal an, bei der Mitarbeitende potenzielle Verstöße gegen Gesetze, unseren Verhaltenskodex, Unternehmensrichtlinien oder sonstiges Fehlverhalten am Arbeitsplatz melden bzw. Fragen zu unseren Richtlinien und Verfahren stellen können. Diese Meldungen können anonym erfolgen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

Wenn eine Anschuldigung wegen eines Verstoßes gegen das Gesetz oder die Unternehmensrichtlinien bei uns eingeht, ergreifen wir umgehend Maßnahmen in Übereinstimmung mit dem Gesetz und ethisch korrekten Geschäftsprozessen. Unter bestimmten Umständen können wir als Unternehmen eine Untersuchung durchführen. In solchen Fällen sorgen bestimmte Verfahren für einen ordnungsgemäßen Ablauf dieser Untersuchung und gewährleisten stichhaltige Ergebnisse. Alle eingehenden Meldungen werden vermerkt, bei Bedarf untersucht und individuell geklärt.

Ausblick:

Im Rahmen unserer ESG-Ziele für das Jahr 2023 beabsichtigen wir, die jährliche Teilnahmequote von über 95 % aller Mitarbeitenden an der Schulung zum UKG-Verhaltenskodex beizubehalten.

Richtlinien zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung

Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem Vielfalt, Gleichheit und Inklusion groß geschrieben werden. UKG duldet keine diskriminierende Behandlung oder Belästigung aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, religiöser Überzeugung, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Wahrnehmung von Behinderungen, früherem oder gegenwärtigem Militärdienst, körperlicher Erscheinung oder einer anderen Grundlage, die durch Gesetze auf Bundes-, Landes-, oder Kommunalebene geschützt ist. Sämtliche Berichte über ein solches Verhalten werden von unseren Personal- und Rechtsabteilungen untersucht und es werden entsprechende Schritte eingeleitet.

Zur weiteren Förderung eines integrativen Arbeitsplatzes nehmen die Mitarbeitenden an jährlichen Schulungen zur Unterbindung von Belästigung, Diskriminierung und Menschenrechtsverletzungen teil.

Menschenrechtspolitik

Die UKG-[Menschenrechtspolitik](#) unterstreicht unser Engagement für die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte in unseren Betrieben. Das schließt unsere eigenen Mitarbeitenden, Mitarbeitende in unserer Lieferkette, unsere Produkte und unsere Gemeinschaften ein.

Diese Verpflichtung beruht auf unserer Einhaltung der [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#). Unser Anspruch ist es, die Rechte aller Personen zu respektieren, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, und wir sind bestrebt, nachteilige Auswirkungen, die wir verursachen oder zu denen wir beitragen, zu beseitigen. Wir bemühen uns, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte, die in direktem Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit oder unseren Produkten und Dienstleistungen stehen, durch unsere Geschäftsbeziehungen mit Dritten, einschließlich derjenigen in unserer Lieferkette, abzuschwächen. Wir möchten eine Vorbildfunktion einnehmen, um auch unsere Partner zu entsprechenden Maßnahmen anzuregen.

“Das Wohl der Menschen lag uns schon immer sehr am Herzen. Unsere Menschenrechtspolitik verleiht uns darüber hinaus die einzigartige Möglichkeit, unseren Einfluss über unsere eigenen Mitarbeitenden hinaus auszuweiten. Die Programme, die wir zur Unterstützung dieser Politik eingerichtet haben und einrichten werden, werden sich im Laufe der Zeit in einer Weise entwickeln, die unserem unermüdlichen Einsatz für unsere Kunden und Gemeinschaften entspricht.”

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



Erklärung zu moderner Sklaverei

UKG hält sich an Gesetze zur Unterbindung moderner Sklaverei, einschließlich des Modern Slavery Act 2015 (Vereinigtes Königreich) und des Modern Slavery Act 2018 (Australien). Wir setzen keine minderjährigen Arbeitskräfte im Sinne des geltenden Rechts ein und beschäftigen keine Personen unter 18 Jahren für Tätigkeiten, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten. UKG setzt nur Arbeitskräfte ein, die sich freiwillig für die Arbeit in unserem Unternehmen entscheiden und über alle nötigen Unterlagen verfügen, und wir verpflichten uns, Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung dieser Gesetze zu gewährleisten. Das gleiche Engagement verlangen wir von unseren Lieferanten.

Weitere Informationen über die vollständige [UKG-Erklärung zu moderner Sklaverei erhalten Sie hier](#).

Lieferkettenverwaltung

Unsere „Strategic Sourcing und Procurement“-Teams sind für die Leitung unserer Prozesse hinsichtlich der Sorgfaltspflicht und anderer wichtiger Lieferketteninitiativen verantwortlich. Um eine Kultur aufrechtzuerhalten, in der unsere Partner unsere Werte auf einer grundlegenden Ebene unterstützen und entsprechend handeln, sind alle Dritten, mit denen wir Geschäfte machen, verpflichtet, sämtliche Gesetze, Vorschriften und berufliche Normen einzuhalten, die für ihre Beziehungen zu UKG gelten. Dazu gehören unter anderem Gesetze, Vorschriften und Normen in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsrechte, Korruptionsbekämpfung, Exportkontrolle, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz. In dem Bemühen, bei unseren Lieferanten ein Bewusstsein für diese Regeln zu schaffen, hat UKG ein Programm zur Verwaltung der Lieferantenbeziehungen ins Leben gerufen, das darauf abzielt, mit unseren wichtigsten strategischen Lieferanten zusammenzuarbeiten, um ihre Leistung zu überprüfen und Strategien zu entwickeln, um die von uns erwarteten beruflichen Standards auch bei unseren Lieferanten zu etablieren.

Sämtliche Anbieter müssen unseren Verhaltenskodex für Dritte sorgfältig lesen, diesem zustimmen und eine Datenschutzprüfung durchlaufen. Sie können erst dann in das UKG-Lieferantenprogramm aufgenommen werden, wenn sie eine sorgfältige Prüfung durchlaufen und schriftliche Verträge mit UKG abgeschlossen haben – gegebenenfalls einschließlich einer Datenschutzvereinbarung.

Unser Verhaltenskodex für Dritte beschreibt unsere Erwartungen in Bezug auf Diskriminierungsbekämpfung, Unterbindung moderner Sklaverei, Gewerkschaftsmitgliedschaft, faire Behandlung, Entlohnung und Arbeitszeiten, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, Vertraulichkeit, Rechte an geistigem Eigentum, Datenschutz, Beschwerdewege und Unterbindung von Vergeltungsmaßnahmen, Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz, Schulungen und Informationsvermittlung zum Thema Gesundheit und Sicherheit sowie verantwortungsbewusste Beschaffung von Materialien.

Den vollständigen UKG-[Verhaltenskodex für Dritte können Sie hier einsehen](#).

Wir setzen unsere Bemühungen durch eine Befragung unserer wichtigsten Hardware-Lieferanten fort, um deren ESG-Versprechen, Leistungen und Richtlinien zu verstehen.

Ausblick:

Im Rahmen unserer Governance-Verpflichtung haben wir uns vorgenommen, die Zahl der Teilnehmenden am Programm zur Verwaltung von Lieferantenbeziehungen bis 2025 zu verdoppeln.

Unser Engagement für den ethisch korrekten Einsatz von KI

Künstliche Intelligenz (KI), maschinelles Lernen und die Automatisierung von Prozessen durch Roboter können äußerst leistungsstarke Werkzeuge für HR-Prozesse zur Verbesserung des Mitarbeitererlebnisses darstellen. Wir sind der Meinung, dass die Entwicklung und der Einsatz von Produkten mit diesen Fähigkeiten auf verantwortungsbewusste und ethisch korrekte Weise erfolgen muss.

2022 haben wir aktiv daran gearbeitet, den ethisch korrekten Einsatz von KI bei UKG weiter voranzutreiben, z. B. durch folgende Maßnahmen:

- Einrichtung eines KI-Compliance-Ausschusses mit Vertretern und Vertreterinnen aus dem Rechts- und Produktbereich
- Stärkere Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden durch Weiterbildungsveranstaltungen

Verwaltung der Geschäftsstabilität

Nicht umsonst heißt es „Nichts ist beständiger als der Wandel“ – dieses Sprichwort hat sich in den letzten Jahren angesichts extremer Wetterbedingungen, durch Menschen oder Naturphänomene verursachter Katastrophen und technologischer Störungen mehr denn je bewahrheitet. Im Rahmen unseres Versprechens, langfristig zuverlässige Produkte und Services zu entwickeln, haben wir 2022 unser „Business Continuity Management“-Programm verbessert und umbenannt – es heißt nun „Business Resiliency Management“-Programm – um unsere Charta widerzuspiegeln.

Dieses Programm hat den Zweck, Störungen unserer Produkte, Services und Abläufe durch eine Vielzahl von globalen, funktionsübergreifenden Strategien und Plänen abzumildern, die sich zusammen mit unserem Unternehmen weiterentwickeln.

Ausblick:

2023 beabsichtigen wir, unsere KI-Richtlinien zu formalisieren und zu verbessern, während wir weiterhin mit externen Fachleuten zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass wir neue und künftige gesetzliche KI-Anforderungen angemessen berücksichtigen.

Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten

Datenschutz und Datensicherheit nehmen wir, genau wie unsere Kunden, äußerst ernst. Wir verpflichten uns, relevante Informationen über unsere Datenschutz-, Datensicherheits- und Compliance-Praktiken rechtzeitig und auf direktem Weg bereitzustellen. Durch unsere Seite zur ESG-Transparenz können wir außerdem die Kommunikation mit unseren Kunden verbessern.

Erfolg im Jahr 2022:

Mehr als 96 % der UKG-Kremer haben eine Schulung zum Thema Datenschutz und Datensicherheit absolviert.

Bei UKG bemühen wir uns durch folgende Maßnahmen um den Schutz personenbezogener Daten:

- Wir geben unseren Kunden mit intuitiven Tools die Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten.
- Wir teilen offen mit, welche Datenelemente von unseren Produkten erfasst werden.
- Wir erfüllen internationale Sicherheitsstandards: Service Organization Control (SOC) 2/SOC 3 sowie ISO 27001, 27017 und 27018.
- Wir halten alle für UKG geltenden Datenschutzgesetze ein.

In Übereinstimmung mit unseren Werten haben wir folgende Schwerpunkte für das UKG-Datenschutzprogramm festgelegt:

- Einhaltung der für unser Unternehmen geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften
- Aufklärung von Mitarbeitenden, leitenden Angestellten, Führungskräften und bestimmten Vertragspartnern über ihre datenschutzbezogenen Verpflichtungen und unsere Erwartungen an die Einhaltung der Vorschriften
- Verbesserung der Kommunikation mit unseren Kunden durch unsere Seite zur ESG-Transparenz

“ Bei UKG bedeutet Governance, mit Integrität zu handeln, das Richtige zu tun und entsprechend unserer Werte zu handeln.

Peter Acton, Vice President und Deputy General Counsel bei UKG

Spotlight-Exkurs: Informationsaustausch zur Einhaltung von Vorschriften

Unser Engagement für ethisch korrekte Geschäftspraktiken, die Einhaltung von Vorschriften und Datenschutz erfordert die Unterstützung aller UKG-Mitarbeitenden. Um uns diese zu sichern, haben wir 2022 unsere Informationsseite zur Einhaltung von Vorschriften auf UKG Today (unserem Intranet für Mitarbeitende) eingerichtet, die die neuesten Initiativen zur Einhaltung von Vorschriften und zum Datenschutz sowie leicht verständliche Weiterbildungsinhalte und Tools enthält, die dabei helfen, den Einstieg in ein Kundengespräch zur Einhaltung von Vorschriften und zum Datenschutz zu finden.

Zusätzlich nutzen wir diese interne Seite, um U Krewer über die Bedeutung des Datenschutzes und der Einhaltung von Vorschriften aufzuklären, indem wir auf wichtige Ereignisse wie den Europäischen Datenschutztag und die Compliance Week aufmerksam machen. Die Mitglieder unseres Datenschutzteams unterstützten unsere Mission, Mitarbeitende weiter einzubinden und zu schulen, indem sie persönlich an internationalen Veranstaltungen teilnahmen und ein Treffen für alle Mitarbeitenden an unserem Standort in Lowell, Massachusetts, veranstalteten, bei dem die Einhaltung von Vorschriften im Mittelpunkt stand.

Diese Veranstaltungen in Verbindung mit interaktivem Engagement haben das allgemeine Interesse der Mitarbeitenden an Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Datenschutz und Einhaltung von Vorschriften erheblich gesteigert. Wir haben vor, unser Weiterbildungsprogramm zu erweitern, um auf kreative und motivierende Weise an den Erfolg dieser Bemühungen anzuknüpfen.

Die U Krewer teilten unseren Einsatz für die Einhaltung von Vorschriften und Datenschutz mit der Öffentlichkeit, was innerhalb von sechs Monaten nach der Einrichtung zu mehr als 5.000 Aufrufen der [Seite zum Thema Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten](#) auf der externen [ESG-Website von UKG](#) führte.

Im Rahmen unserer Bemühungen um mehr Transparenz haben wir zudem viele unserer Richtlinien und Dokumente öffentlich zugänglich gemacht, darunter folgende:

- [Erklärung zu Risiken und Auswirkungen der Datenübermittlung](#)
- [Schrems-II-Erklärung](#)
- [FAQs zur Datenübermittlung durch UKG](#)
- [Transparenzbericht – Regierungsanfragen](#)
- [Datenschutzvereinbarung für Kunden](#)
- [Datenschutzvereinbarung für Unterverarbeiter](#)
- [Standardvertragsklauseln](#)



Ausblick:

2023 werden wir unsere Bemühungen um Transparenz und die Einhaltung von Vorschriften durch unser Datenschutzprogramm weiter vorantreiben. Im Rahmen unserer ESG-Ziele beabsichtigen wir, die jährliche Teilnahmequote von über 95 % aller U Krewer an der Schulung zu Datenschutz und Datensicherheit beizubehalten. Darüber hinaus planen wir, unser Programm zu erweitern, indem wir – neben anderen wichtigen Initiativen – unsere Liste der Unterverarbeiter und unsere Prozesse vereinheitlichen und aktualisieren, die Datenschutzerklärungen für Produkte vervollständigen und die Datenschutzerklärungen von Unterverarbeitern priorisieren sowie unsere Bemühungen zur Einbindung der Mitarbeitenden und zur Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen fortsetzen. Im Rahmen unserer üblichen Datenschutzmaßnahmen überwachen und bewerten wir kontinuierlich neue gesetzliche Anforderungen und bleiben flexibel, indem wir unser Datenschutzprogramm und unsere internen Vorgehensweisen auf dem aktuellsten Stand halten.

Daten, die wir als Datenerfasser erfassen

UKG agiert als Datenerfasser, wenn Sie UKG Employee Vault nutzen, unsere Website besuchen, und in anderen Fällen, wie in unserer Datenschutzerklärung dargelegt.

Weitere Informationen zu personenbezogenen Daten, die UKG als Erfasser sammelt, finden Sie unter <https://www.ukg.de/datenschutz>.

Für weitere Informationen über unsere Methoden zur Datenverarbeitung – einschließlich der Frage, wo und wie wir Daten für unsere Produkte speichern und wie wir diese Daten schützen – fordern Sie eine Kopie unserer Datenschutzerklärung über privacy@ukg.com an. Weitere Informationen über unsere Verpflichtungen als Datenverarbeiter finden Sie in unserer [Kunden-Datenverarbeitungsvereinbarung](#).

Daten, die wir als Datenverarbeiter erfassen

Abgesehen von den oben genannten Fällen sind unsere Kunden für die personenbezogenen Daten verantwortlich, die sie in unseren Produkten erfassen, erstellen, übermitteln und speichern. UKG gewährt niemandem Zugriff auf die in diesen Produkten gespeicherten personenbezogenen Daten. Die einzigen Ausnahmen bilden folgende Fälle:

- Ein solches Vorgehen ist laut unserer Vereinbarung mit dem Kunden gestattet.
- Der Kunde gibt uns entsprechende Anweisungen.
- Der Kunde stimmt zu (z. B. im Fall von Unterverarbeitern, die wir einsetzen).
- Wir sind rechtlich dazu verpflichtet.
- Wir haben ein berechtigtes Interesse (gemäß der Definition in der Datenschutz- Grundverordnung und anderen geltenden Gesetzen), dies zu tun.

Weitere Informationen über unsere Verpflichtung zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogenen Daten finden Sie unter ukg.com/about-us/esg/governance/privacy-and-data-protection.

Cybersicherheit

UKG hat sich verpflichtet, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit aller physischen, elektronischen und informationstechnischen Werte zu wahren, die mit unseren Unternehmensnetzwerken, Cloud-Lösungen und Services in Verbindung stehen. Wir verpflichten uns außerdem, unsere Produkte und Services vor internen oder externen, beabsichtigten oder unbeabsichtigten Sicherheitsrisiken zu schützen.

Zum Nachweis dieser Schutzmaßnahmen stellen wir unseren Kunden unabhängige Prüfberichte von Dritten, wie z. B. SOC 2, sowie Zertifizierungen nach ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27017 und ISO/IEC 27018 zur Verfügung.

Im Rahmen unserer Zielsetzung für Umwelt, Gesellschaft und Governance haben wir zwei Ziele für die Cybersicherheit festgelegt:

- Beibehaltung der Konformität mit den Normen ISO 27001, 27017 und 27018.
- Beibehaltung der jährlichen Betriebszeitrate von UKG-Lösungen in Höhe von 99,75 %.

2022 erfüllten oder übertrafen die meisten unserer Produkte diesen Standard für die Betriebszeit.

Weitere Informationen zu unseren ISO- und SOC-Zertifizierungen finden Sie unter ukg.com/about-us/esg/governance/cybersecurity.

Allgemeine Sicherheit

Unser engagiertes Team für die allgemeine Sicherheit vernetzt alle Sicherheitsaktivitäten innerhalb der UKG, um den Schutz der uns anvertrauten Informationen und Daten, die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und den effektiven Betrieb unserer Unternehmensnetzwerke zu gewährleisten.

UKG führt eine globale Veranstaltung zum „Cybersecurity Awareness Month“ durch und nutzt die Gelegenheit, um die U Krewer umfassend über Cybersicherheit zu informieren, damit sie stets wachsam bleiben und ihre Daten schützen. 2022 nutzten wir UKG Today als zentrale Anlaufstelle für die Feier des Cybersecurity Awareness Month, indem wir informative und zugleich unterhaltsame Möglichkeiten zu Weiterbildung über Veranstaltungen, Aktivitäten und die Vergabe von Preisen kombinierten.

Im Rahmen dieser Veranstaltungen informierte das Sicherheitsteam über die Verwendung von starken Passwörtern, die Multi-Faktor-Authentifizierung, die sichere Speicherung von Daten und vieles mehr. Ein beliebtes Ereignis war außerdem die HackPack Con, eine einwöchige Veranstaltung, bei der Mitarbeitende an Sicherheitsvorträgen und interaktiven Cyber-Escape-Rooms teilnahmen, um Rätsel zu lösen und ihr Wissen zu testen. Da wir bei UKG das Ziel verfolgen, die Menschen in ihrer Gesamtheit zu unterstützen, haben wir auch Tipps für die Sicherheit von Kindern und Familien im Internet zur Verfügung gestellt.

Spotlight-Exkurs: Rollenbasierte Sicherheitsschulung

Im Einklang mit der kontinuierlichen Verbesserung unserer Sicherheitsmaßnahmen haben wir 2022 eine rollenbasierte Sicherheitsschulung eingeführt, die genau die Tools und Fähigkeiten vermittelt, die für die individuellen Sicherheitsanforderungen verschiedener Tätigkeiten erforderlich sind. Diese Schulung ist auf die besonderen Herausforderungen ausgerichtet, denen Mitarbeitende in ihrem Berufsalltag begegnen können. Darüber hinaus bietet unser allgemeines Sicherheitsteam Schulungen an, die speziell auf bestimmte Teams innerhalb unseres Unternehmens abgestimmt sind, um noch individuellere Lernerfahrungen zu ermöglichen.

Auch die regelmäßige Durchführung von Schulungen zur Erkennung von Phishing gehört zu den Aufgaben des allgemeinen Sicherheitsteams, um den Wissensstand der U Krewer abzufragen und zu vermitteln, wie sie auf Phishing-Angriffe reagieren können, die auf ihre Anmeldedaten abzielen.

Erfolg im Jahr 2022:

Wir haben die UKG-Sicherheitspolitik proaktiv verbessert, die Sicherheitsanforderungen für die Identifizierung, den Schutz, die Erkennung, die Behandlung und die Wiederherstellung von UKG-Technologien, -Einrichtungen und -Daten enthält. Diese Politik gilt für all unsere Informationsbestände, Mitarbeitenden (einschließlich Auftragnehmer) sowie Technologiesysteme und -umgebungen, einschließlich der privaten und öffentlichen Cloud-Umgebungen der UKG.

Kontakt

Wenn Sie an weiteren Informationen über unser ESG-Programm oder an den in diesem Bericht genannten Initiativen interessiert sind, kontaktieren Sie uns über folgende E-Mail-Adresse:
esg@ukg.com



Our purpose is people

Anhang

SASB-Index

THEMATIK	BUCHHALTUNGSKENNZAHLEN	KENNZAHL	MASSNAHME
Ökologischer Fußabdruck der Hardware-Infrastruktur	(1) Gesamtenergieverbrauch, (2) Anteil des Netzstroms, (3) Anteil der erneuerbaren Energien	TC-SI-130a.1	Im Jahr 2022 lag der Energieverbrauch von UKG bei 117.266 Gigajoule (GJ). Wir steigern weiterhin die Kohlenstoffeffizienz in unserem gesamten Betrieb und erforschen die Erzeugung erneuerbarer Energien innerhalb und außerhalb unserer Standorte.
	(1) Gesamtwasserentnahme, (2) Gesamtwasserverbrauch, jeweils prozentualer Anteil in Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserknappheit als Ausgangslage	TC-SI-130a.2	Im Jahr 2022 betrug die gesamte Wasserentnahme von UKG 103,7 Tausend Kubikmeter (m ³), wobei 12 % in Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserknappheit als Ausgangslage entnommen wurden.
	Diskussion über die Integration von Umweltaspekten in die strategische Planung des Bedarfs an Rechenzentren	TC-SI-130a.3	Umwelt
Datenschutz und Meinungsfreiheit	Beschreibung der Richtlinien und Maßnahmen in Bezug auf Behavioral Advertising und den Datenschutz der Benutzenden	TC-SI-220a.1	Die Richtlinien und Maßnahmen von UKG in Bezug auf Behavioral Advertising und den Datenschutz der Benutzenden erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutz- und Cybersicherheitsgesetzen in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich der USA, der EU und dem Vereinigten Königreich. Unser Ansatz zum Schutz der von uns erfassten und weitergegebenen personenbezogenen Daten ist in unserer Datenschutzrichtlinie dargelegt. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Seite zum Datenschutz unter: https://www.ukg.de/datenschutz .
	Anzahl der Benutzenden, deren Daten für sekundäre Zwecke verwendet werden	TC-SI-220a.2	Unser Ansatz zum Schutz der von uns erfassten und weitergegebenen personenbezogenen Daten ist in unserer Datenschutzrichtlinie dargelegt. Weitere Informationen finden Sie in den globalen, übergeordneten UKG-Service-Vereinbarungen unter: https://www.ukg.com/global-msas .
	Gesamtbetrag der monetären Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Datenschutz von Benutzenden	TC-SI-220a.3	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.
	(1) Anzahl der Anfragen von Strafverfolgungsbehörden nach Benutzerdaten, (2) Anzahl der Benutzenden, deren Daten angefordert wurden, (3) Prozentsatz der offengelegten Daten	TC-SI-220a.4	Wir verpflichten uns, relevante Informationen über unsere Datenschutz-, Sicherheits- und Compliance-Praktiken rechtzeitig und auf direktem Weg bereitzustellen. Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.ukg.com/transparency-report .

THEMATIK	BUCHHALTUNGSKENNZAHLEN	KENNZAHL	MASSNAHME						
Datenschutz und Meinungsfreiheit	Liste der Länder, in denen Kernprodukte oder -services einer staatlich angeordneten Überwachung, Sperrung, Inhaltsfilterung oder Zensur unterliegen	TC-SI-220a.5	UKG ist in keinem Land, in dem unsere Kernprodukte oder -services diesen Anforderungen unterliegen würden, in nennenswertem Umfang vertreten.						
	(1) Anzahl der Verstöße gegen den Datenschutz, (2) Prozentsatz der betroffenen personenbezogenen Daten, (3) Anzahl der betroffenen Benutzenden	TC-SI-230a.1	UKG hat sich verpflichtet, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit aller physischen, elektronischen und informationstechnischen Werte zu wahren, die mit unseren Cloud-Lösungen und Services in Verbindung stehen. Wir verpflichten uns außerdem, Daten des Human Capital Managements (HCM) vor sämtlichen internen oder externen, beabsichtigten oder unbeabsichtigten Risiken zu schützen. 2022 gab es bei UKG keine wesentlichen Verstöße gegen den Datenschutz, die zu einer unbefugten Offenlegung personenbezogener Daten geführt hätten.						
	Beschreibung des Ansatzes zur Ermittlung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung externer Cybersicherheitsstandards	TC-SI-230a.2	Governance						
Einstellung und Verwaltung einer qualifizierten Belegschaft mit internationalem und diversem Hintergrund	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die (1) ausländische Staatsangehörige sind und (2) im Ausland tätig sind	TC-SI-330a.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ausländische Staatsangehörige</th> <th>Im Ausland tätig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gesamtbelegschaft weltweit</td> <td>0,9 %</td> <td>27,5 %</td> </tr> </tbody> </table>		Ausländische Staatsangehörige	Im Ausland tätig	Gesamtbelegschaft weltweit	0,9 %	27,5 %
		Ausländische Staatsangehörige	Im Ausland tätig						
	Gesamtbelegschaft weltweit	0,9 %	27,5 %						
Mitarbeiterengagement in Prozent	TC-SI-330a.2	Gesellschaft							
Prozentualer Anteil von Mitarbeitenden nach Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit (1) im Management, (2) in einer technischen Tätigkeit und (3) in allen anderen Bereichen	TC-SI-330a.3	Leistungsübersicht							

THEMATIK	BUCHHALTUNGSKENNZAHLEN	KENNZAHL	MASSNAHME
Schutz von geistigem Eigentum und Wettbewerbsverhalten	Gesamtbetrag der monetären Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Vorschriften zu wettbewerbswidrigem Verhalten	TC-SI-520a.1	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.
Umgang mit systemischen Risiken durch technologische Störungen	Anzahl der (1) Leistungseinbrüche und (2) Serviceunterbrechungen; (3) Gesamtausfallzeit auf Kundenseite	TC-SI-550a.1	UKG macht Informationen zu Leistungseinbrüchen und Serviceunterbrechungen nicht öffentlich bekannt. UKG verpflichtet sich zu branchenführenden HCM-Servicegradvereinbarungen in Höhe von 99,75 %. 2022 erfüllten oder übertrafen die meisten unserer Produkte diesen Standard.
	Beschreibung der Risiken für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs im Zusammenhang mit Betriebsunterbrechungen	TC-SI-550a.2	Die Geschäftsstabilität ist ein wesentlicher Bestandteil des UKG-Programms für das Risikomanagement. 2022 haben wir unser „Business Continuity“-Programm verbessert und in „Business Resiliency“-Programm umbenannt; außerdem orientieren wir uns weiterhin an den ISO-22301-Normen.
	AKTIVITÄTSMETRIK	KENNZAHL	MASSNAHME
	(1) Anzahl der Lizenzen oder Abonnements, (2) davon Cloud-basiert (in Prozent)	TC-SI-000.A	UKG hat mehr als 75.000 Kunden, von denen mehr als 90 % Cloud-basierte Lösungen nutzen.
	(1) Datenverarbeitungskapazität, (2) davon ausgelagert (in Prozent)	TC-SI-000.B	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.
	(1) Umfang der Datenspeicherkapazität, (2) davon ausgelagert (in Prozent)	TC-SI-000.C	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.

TCFD-Index

TCFD-BEKANNTGABE	MASSNAHME
<p>a) Beschreibung der Kontrolle klimabezogener Risiken und Chancen durch den Vorstand</p>	<p>Informationen zu UKG</p> <p>Der Vorstand überprüft mindestens einmal jährlich die ESG-Strategie und die Prioritäten von UKG. Klimabezogene Aspekte werden bei der Prüfung und Bewertung von Strategie, Risikomanagement, Kennzahlen und Zielen berücksichtigt.</p>
<p>b) Beschreibung der Rolle des Managements bei der Bewertung und Verwaltung klimabezogener Risiken und Chancen</p>	<p>Informationen zu UKG</p>
STRATEGIE	
<p>a) Beschreibung der klimabezogenen Risiken und Chancen unseres Unternehmens auf kurz-, mittel- und langfristige Sicht</p>	<p>UKG stuft kurz-, mittel- und langfristige Risiken in Zeitspannen von jeweils 0–3, 3–10 und 10–30 Jahren ein. Folgende klimabezogenen Risiken und Chancen haben wir für unser Geschäft identifiziert:</p> <p>Kurzfristig: Unsere Geschäftstätigkeiten sind weiterhin von den direkten und extremen Auswirkungen des Klimawandels betroffen. Da wir davon ausgehen, dass extreme Wetterbedingungen auch in Zukunft Teil unseres Alltags sein werden, sind unsere „Business Resiliency“- und „Emergency Management“-Teams aktiv auf der Suche nach Lösungen und investieren in die Sicherheit der Mitarbeitenden sowie in den kontinuierlichen Geschäftsbetrieb. Den Großteil unserer Büroflächen haben wir gemietet. Unser „Workplace Services“-Team arbeitet aktiv mit unseren Vermietern und Vermieterinnen zusammen, um umweltfreundliche Arbeitsumgebungen und energieeffiziente Gebäude zu schaffen sowie gegebenenfalls Büroflächen zusammenzulegen. Mehr Transparenz seitens unserer Vermieter und Vermieterinnen in Bezug auf unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen ist uns ein wichtiges Anliegen, um nachhaltigere Lösungen zu finden. Wir verkleinern unsere Büroflächen und rücken enger zusammen. Diesen Vorgang nutzen wir als Gelegenheit, um im Rahmen unserer laufenden Immobilienaktivitäten (einschließlich Mietvertragsverlängerungen, Expansionen, Akquisitionen und der Zusammenlegung von Flächen) mit Vermietern und Vermieterinnen über energieeffiziente Systeme und Optionen zu verhandeln.</p> <p>Im Jahr 2023 haben wir eine globale Treibhausgas-Bestandsaufnahme durchgeführt, um eine Grundlage (basierend auf den Emissionen von 2022) zu schaffen und wirksame Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen und Emissionen zu entwickeln. Auf der Grundlage der eindeutigen und präzisen Daten aus unserer Bestandsaufnahme setzen wir uns lang- und kurzfristige Ziele zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks. Wir beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren eine Klimarisiko-Szenarioanalyse mit einem Drittanbieter durchzuführen.</p> <p>Im Rahmen unseres Vorsatzes, alle UKrewer an unseren Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Umwelt teilhaben zu lassen, haben wir ESG-Prinzipien in verschiedene Schulungen für alle Mitarbeitenden weltweit integriert, darunter auch in unsere jährliche Schulung zum Verhaltenskodex. 2023 möchten wir neue ESG-Schulungen, gerade in Bezug auf Umwelt und Nachhaltigkeit, für neue und bestehende Mitarbeitende entwickeln und diese Grundsätze in unseren Einarbeitungsprozess integrieren.</p>

STRATEGIE	
<p>a) Beschreibung der klimabezogenen Risiken und Chancen unseres Unternehmens auf kurz-, mittel- und langfristige Sicht</p>	<p>Mittelfristig: Kunden und Interessenten haben zunehmend mehr Kenntnisse über klimabezogene Aspekte und deren Auswirkungen auf ihre Geschäftsbeziehungen. Wir erhalten immer mehr gezielte und komplexe Anfragen nach Informationen über unsere ESG-Bemühungen, die sich auf detaillierte Daten, Pläne und Ziele beziehen. Wir glauben, dass unsere Kunden zunehmend voraussetzen werden, dass wir dokumentierte Klimaschutzprogramme, -ziele und -budgets einführen und diese einhalten, um ihr Geschäft angemessen zu vertreten.</p> <p>Der Arbeitsmarkt in der Technologiebranche ist hart umkämpft, und immer mehr Bewerber und Bewerberinnen bewerten die ESG-Programme potenzieller Arbeitgeber, wenn sie entscheiden, wo sie arbeiten möchten. Qualifizierte Arbeitskräfte einzustellen und sie genau wie unsere bestehenden Mitarbeitenden zu halten, hat für uns höchste Priorität.</p> <p>Um unsere Klimaziele zu erreichen, werden wir auch weiterhin eng mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um gemeinsam innovative Möglichkeiten zur Verringerung ihres CO₂-Fußabdrucks zu finden und unseren Teil zur Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels beizutragen sowie die Kohlenstoffeffizienz in unseren Betrieben zu erhöhen. Dazu gehört auch die Erforschung der Erzeugung erneuerbarer Energien innerhalb und außerhalb unserer Standorte durch Maßnahmen wie einen CO₂-Ausgleich, Gutschriften für erneuerbare Energien und virtuelle Stromabnahmeverträge.</p> <p>Langfristig: Unsere Cloud-basierten Lösungen senken die Betriebskosten der Kunden und reduzieren den Bedarf an Papier. Wir prüfen weiterhin Möglichkeiten zum Angebot von Services, die die Initiativen unserer Kunden zum Klimawandel, zur Energieeinsparung und zur Emissionsreduktion durch verbesserte Automatisierung sowie virtuelles bzw. SaaS-Computing (Umstellung auf Cloud-Lösungen) unterstützen, indem wir mehr Fernzugriffsmöglichkeiten schaffen, um die Abhängigkeit von physischen Büroräumen zu verringern. Durch das Angebot von Services, die flexible Arbeitsbedingungen unterstützen, können wir neue Kunden gewinnen und die Beziehung zu bestehenden Kunden stärken.</p>
<p>b) Beschreibung der Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeiten, die Strategie und die Finanzplanung unseres Unternehmens</p>	<p>Umwelt</p> <p>Als globales Unternehmen mit einem ökologischen Fußabdruck, der Auswirkungen auf die gesamte Welt hat, berücksichtigen wir aktiv klimabezogene Risiken und Chancen als Teil unserer Geschäfts-, Strategie- und Finanzplanung.</p> <p>Mit unseren Services verfolgen wir nicht nur unser eigenes Ziel, die Kohlenstoffemissionen von UKG zu reduzieren, sondern motivieren außerdem unsere Kunden dazu, energieeffizienter zu arbeiten und unterstützen ihre Strategien zum Klimawandel durch Cloud-Computing, den Ausbau virtueller Server und energieeffiziente Methoden zur Datensicherung und -bereinigung. 2022 haben mehr als 90 % der UKG-Kunden unsere Cloud-basierten Lösungen genutzt. Wir sind stolz darauf, dass unsere Cloud-basierten Services unseren Kunden dabei helfen, den Wandel in ihrem Unternehmen voranzutreiben und ihren CO₂-Fußabdruck zu verringern.</p> <p>Da wir weltweit über Büros und Rechenzentren verfügen, ist ein klimabezogenes Risikomanagement zwingend erforderlich, das wir kontinuierlich verbessern. Beispielsweise legen wir derzeit 14 unserer Bürogebäude an einem unserer Standorte zusammen, sodass zwei energieeffiziente Gebäude daraus entstehen. In dieses Projekt werden wir in den nächsten zwei bis drei Jahren große Summen investieren, um den Erfolg zu gewährleisten.</p> <p>Im Jahr 2022 haben wir die Bürofläche unseres Hauptsitzes in Weston um insgesamt 8.175 Quadratmeter verkleinert, was zu einer geschätzten jährlichen Stromeinsparung von 1.700.000 Kilowattstunden (kWh) und einer Verringerung der Treibhausgasemissionen um 25 % führt. Wir gehen davon aus, dass weitere Zusammenschlussmaßnahmen zu einer Flächenverringerung von etwa 17.000 Quadratmetern führen werden – das sind etwa 40 % der ursprünglichen Grundfläche von Weston. Durch diese Maßnahmen sollen jährlich 3,3 Millionen kWh Strom eingespart werden – eine Verringerung der Treibhausgasemissionen des Weston-Geländes um etwa 48 %.</p>

STRATEGIE	
<p>c) Beschreibung der Strategiestabilität unseres Unternehmens unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios mit einem Temperaturanstieg von höchstens 2° C im Rahmen der Erderwärmung</p>	<p>Wir beabsichtigen, mit der Unterstützung eines Drittanbieters den nächsten zwei Jahren eine Klimarisiko-Szenarioanalyse durchzuführen. Wir haben uns außerdem verpflichtet, über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg wissenschaftlich fundierte Ziele zur Emissionsreduktion festzulegen, die mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° Celsius über dem vorindustriellen Niveau übereinstimmen und sich somit an der Initiative „Science-Based Targets“ orientieren.</p> <p>UKG führt weiterhin Übungen zur Betriebsunterbrechung in Folge von plötzlich auftretenden Klimaereignissen durch. Im Jahr 2022 umfasste dies auch Erdbeben- und Hurrikanübungen. Auch im Jahr 2023 und darüber hinaus möchten wir weiterhin klimabezogene Szenarien in unsere Übungsprogramme einbeziehen.</p>
RISIKOMANAGEMENT	
<p>a) Beschreibung der Verfahren unseres Unternehmens zur Identifizierung und Bewertung von klimabezogenen Risiken</p>	<p>Klimabezogene Risiken werden im Rahmen des „Business Resiliency Management“-Programms „Business Impact Assessments“ berücksichtigt. Der Umfang dieses Programms bezieht sich derzeit auf Aufgaben, die die Entwicklung, Lieferung und Wartung von UKG-Produkten betreffen, soll aber 2023 erweitert werden.</p>
<p>a) Beschreibung der Verfahren unseres Unternehmens zur Verwaltung von klimabezogenen Risiken</p>	<p>Informationen zu UKG Umwelt</p> <p>Unsere ESG-Ausschüsse erstatten dem UKG-Führungsteam und/oder dem Vorstand bei Bedarf Bericht über ihre Ergebnisse, Maßnahmen und Fortschritte. Darüber hinaus führen wir jährlich mit unseren Führungskräften eine Analyse der Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit durch, die eine Bewertung wichtiger Geschäftsprozesse und Unternehmensrisiken, einschließlich klimabezogener Risiken, beinhaltet.</p>
<p>c) Beschreibung, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und Verwaltung klimabezogener Risiken in das allgemeine Risikomanagement unseres Unternehmens integriert sind</p>	<p>Das UKG-Programm für das Risikomanagement berücksichtigt ESG-bezogene Risiken, einschließlich solcher, die sich direkt auf unsere Büros und Rechenzentren auswirken.</p> <p>Unser ESG-Team identifiziert, bewertet, überwacht und verwaltet klimabezogene Risiken in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Geschäftsbereichen und -teams in vielfältiger Form, u. a. im Rahmen regelmäßiger (monatlicher) Besprechungen und verschiedener Prüfungsprozesse. UKG hat verschiedene klimabezogene Risiken und Chancen identifiziert, darunter die Reduzierung unseres gesamten CO₂-Fußabdrucks, die Unterstützung der Klimastrategien unserer Kunden, die Einstellung und Bindung von qualifizierten Arbeitskräften und die Ausweitung des Einsatzes umweltfreundlicherer Technologien und Vorgehensweisen wie virtuelles Computing und intelligente Drucker.</p>

STRATEGIE	
<p>a) Offenlegung der von unserem Unternehmen verwendeten Kennzahlen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen im Einklang mit unserer Strategie und unserem Risikomanagementprozess</p>	<p>UKG verwendet die folgenden Kategorien von Kennzahlen zur Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen im Einklang mit unserer Strategie und unserem Risikomanagementprozess:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konjunkturindikatoren • Treibhausgasemissionen des Unternehmens, einschließlich: • Emissionen pro Mitarbeiter/-in • Emissionen pro genutztem Quadratmeter • Pendler- und Homeoffice-Emissionen pro Mitarbeiter/-in • Emissionen pro Quelle • Emissionen pro Büro • Emissionen pro Region • Angleichung der ESG-Standards
<p>b) Offenlegung der Scope-1-, Scope-2- und gegebenenfalls Scope-3-Treibhausgasemissionen und der damit verbundenen Risiken</p>	<p>Umwelt</p>
<p>c) Beschreibung der Ziele, die wir uns für die Verwaltung klimabezogener Risiken und Chancen gesetzt haben, und unserer Leistung im Vergleich zu diesen Zielen</p>	<p>Umwelt</p>

UNGC-Index

GRUNDWERT	GLOBAL-COMPACT-PRINZIPIEN	MASSNAHME	BERICHTSVERWEIS
Menschenrechte	1. Prinzip: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.		
	2. Prinzip: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.		
Arbeitsnormen	3. Prinzip: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	UKG-Menschenrechtspolitik UKG-Verhaltenskodex UKG-Verhaltenskodex für Dritte UKG-Erklärung zu moderner Sklaverei Zusätzliche UKG-Richtlinien	Governance Gesellschaft
	4. Prinzip: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.		
	5. Prinzip: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.		
	6. Prinzip: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.		

GRUNDWERT	GLOBAL-COMPACT-PRINZIPIEN	MASSNAHME	BERICHTSVERWEIS
Umwelt	7. Prinzip: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	UKG-Verhaltenskodex UKG-ESG-Strategie UKG-Umweltpolitik Allgemeine UKG-Reinigungsrichtlinie	Umwelt
	8. Prinzip: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.		
	9. Prinzip: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.		
Korruptionsprävention	10. Prinzip: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	UKG-Verhaltenskodex UKG-Verhaltenskodex für Dritte Zusätzliche UKG-Richtlinien	Governance

GRI-Index

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021		
Offenlegung 2-1	Angaben zum Unternehmen	UKG Inc. ist ein Unternehmen mit Sitz in Delaware mit zwei Hauptsitzen an folgenden Orten: 2250 N. Commerce Parkway, Weston, FL 33326, USA und 900 Chelmsford St, Lowell, MA 01851, USA. UKG Inc. ist eine hundertprozentige indirekte Tochtergesellschaft von Unite Parent Corp. einem Unternehmen mit Sitz in Delaware. Stand 31. Dezember 2022 waren wir in 20 Ländern geschäftlich tätig.
Offenlegung 2-2	Instanzen, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung unseres Unternehmens einbezogen sind	UKG Inc. (und unsere Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen, im Folgenden als „UKG“ oder das „Unternehmen“ bezeichnet)
Offenlegung 2-3	Zeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle der Berichterstattung	1. Januar bis 31. Dezember 2022, jährlich Veröffentlicht am 5. April 2023 esg@ukg.com
Offenlegung 2-4	Anpassungen von Informationen	Informationen zu diesem Bericht
Offenlegung 2-5	Externe Prüfung	Derzeit unterziehen wir unsere ESG-Kennzahlen keiner externen Prüfung. Wir beabsichtigen jedoch, diese Kennzahlen innerhalb der nächsten zwei Jahre extern überprüfen zu lassen.
Offenlegung 2-6	Tätigkeiten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Eine Botschaft von unserem CEO Informationen zu UKG
Offenlegung 2-7	Mitarbeitende	Leistungsübersicht
Offenlegung 2-8	Arbeitskräfte, die nicht bei uns angestellt sind	Von Zeit zu Zeit, wenn es der Geschäftsbedarf erfordert, stellt UKG über Personalvermittlungsagenturen externe Arbeitskräfte ein. Diese Arbeitskräfte ergänzen vorübergehend die UKG-Belegschaft, um Nachfragespitzen abzudecken oder abwesende UKG-Mitarbeitende zu vertreten.

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021		
Offenlegung 2-9	Governance-Struktur und -Zusammensetzung	Informationen zu UKG
Offenlegung 2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Governance-Gremiums	Entfällt. UKG ist ein privat geführtes Unternehmen.
Offenlegung 2-11	Vorsitz des höchsten Governance-Gremiums	Der Vorsitz des höchsten Governance-Gremiums von UKG darf nicht von jemandem besetzt werden, der gleichzeitig eine Führungsposition im Unternehmen innehat.
Offenlegung 2-12	Rolle des höchsten Governance-Gremiums bei der Überwachung der Verwaltung von Auswirkungen	Informationen zu diesem Bericht
Offenlegung 2-13	Übertragung der Verantwortung zur Verwaltung von Auswirkungen	Informationen zu UKG
Offenlegung 2-14	Rolle des höchsten Governance-Gremiums bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Informationen zu UKG Unser Vorstand überwacht die Vorgehensweisen unseres Unternehmens in Bezug auf Risiken und Chancen, die im Rahmen unserer ESG-Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden.
Offenlegung 2-15	Interessenkonflikte	UKG-Verhaltenskodex
Offenlegung 2-16	Übermittlung bedenklicher Anliegen	Wir haben uns verpflichtet, unsere Geschäfte mit Integrität und frei von unsachgemäßer Einflussnahme zu führen. Die UKG-Richtlinie zu Interessenkonflikten dient als Leitfaden für UKG-Mitarbeitende, um Situationen, die die Objektivität beeinträchtigen könnten, zu erkennen, zu vermeiden und angemessen darauf zu reagieren.

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021		
Offenlegung 2-17	Kollektives Wissen des höchsten Governance-Gremiums	Unser Vorstand überwacht die Vorgehensweisen unseres Unternehmens in Bezug auf Risiken und Chancen, die im Rahmen unserer ESG-Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden. Das ESG-Programm wird mindestens einmal jährlich vom Vorstand überprüft.
Offenlegung 2-18	Leistungsbewertung des höchsten Governance-Gremiums	Informationen zu UKG
Offenlegung 2-19	Vergütungspolitik	Wahrung der Vertraulichkeitspflicht. UKG ist ein privat geführtes Unternehmen.
Offenlegung 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Wahrung der Vertraulichkeitspflicht. UKG ist ein privat geführtes Unternehmen.
Offenlegung 2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Wahrung der Vertraulichkeitspflicht. UKG ist ein privat geführtes Unternehmen.
Offenlegung 2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Eine Botschaft von unserem CEO
Offenlegung 2-23	Verpflichtungen zur Einhaltung von Richtlinien	Governance
Offenlegung 2-24	Integration der Verpflichtungen zur Einhaltung von Richtlinien	Governance

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME		
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021				
Offenlegung 2-25	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	Governance		
Offenlegung 2-26	Vorgehensweisen für die Einholung von Ratschlägen und die Äußerung von Bedenken	Governance		
Offenlegung 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.		
Offenlegung 2-28	Mitgliedschaft in Vereinigungen	UKG unterhält Partnerschaften in allen drei ESG-Bereichen. Viele dieser Mitgliedschaften werden in diesem Bericht und auf unserer ESG-Website unter ukg.de/uber-uns/unser-inklusive-arbeitsumfeld erwähnt.		
Offenlegung 2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Interessenvertretern	Informationen zu UKG		
Offenlegung 2-30	Tarifverträge	Diese Daten wurden anhand des prozentualen Anteils der fest angestellten Beschäftigten in Belgien, Spanien und Frankreich an der Gesamtzahl der fest angestellten Beschäftigten ermittelt.		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Gesamtbelegschaft weltweit 1, 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prozentualer Anteil aller Beschäftigten mit einem Tarifvertrag</td> <td>2,16 %</td> </tr> </tbody> </table>	Gesamtbelegschaft weltweit 1, 3	
Gesamtbelegschaft weltweit 1, 3				
Prozentualer Anteil aller Beschäftigten mit einem Tarifvertrag	2,16 %			

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
Offenlegung 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Informationen zu UKG
Offenlegung 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Informationen zu UKG
Offenlegung 3-3	Verwaltung der wesentlichen Themen	Informationen zu UKG Umwelt Gesellschaft Governance
GRI 205: Korruptionsprävention		
Offenlegung 205-1 2016	Bewertung von Tätigkeiten im Hinblick auf Korruptionsrisiken	UKG führt routinemäßig eine Analyse des Korruptionsrisikos als Teil der sorgfältigen Prüfung von Dritten durch. Bei unserer internen Prüfung berücksichtigen wir außerdem korruptionsbezogene Risiken im Rahmen sachdienlicher und ausgewählter Prüfungen. Anspruchsvolle Finanz- und andere Kontrollen verringern zudem die Wahrscheinlichkeit von Betrug und/oder Korruption.
GRI 205: Korruptionsprävention		
Offenlegung 206-1 2016	Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 302: Energie		
Offenlegung 302-1 2016	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	<p>Umwelt</p> <p>UKG hat vorgelagerte und nachgelagerte Emissionen im Zusammenhang mit Tätigkeiten ermittelt, die unter Scope 3 fallen. Wir sind derzeit nicht in der Lage, den Energieverbrauch auf der Grundlage dieser Emissionen zu schätzen, aber wir suchen nach Methoden, um dies in Zukunft zu ändern. Nachstehend sind die entsprechenden vor- und nachgelagerten Tätigkeiten und die damit verbundenen Emissionen aufgeführt:</p> <p>Kategorie 1. Bezogene Güter und Dienstleistungen: 102.094 t CO₂e Kategorie 2. Investitionsgüter: 20.266 t CO₂e Kategorie 3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten: 689 t CO₂e Kategorie 5. Im Betrieb anfallende Abfälle: 3.943 t CO₂e Kategorie 6. Geschäftsreisen: 10.188 t CO₂e Kategorie 7. Pendelverkehr der Mitarbeitenden: 1.430 t CO₂e Kategorie 7. Arbeit von zu Hause aus: 4.102 t CO₂e Kategorie 8. Vorgelagerte Leasinggegenstände: 47 t CO₂e Kategorie 9. Nachgelagerter Transport und Vertrieb: 355 t CO₂e Kategorie 11. Gebrauch der verkauften Produkte: 24.830 t CO₂e Kategorie 12. Behandlung von verkauften Produkten am Ende der Lebensdauer: 5 t CO₂e</p> <p>Wenn keine Energiedaten verfügbar waren, wurden die CBEC-Daten für 2018 (Tabellen C22 und C32) verwendet, um die Intensität des Energieverbrauchs für die genutzte Fläche zu bestimmen. Die Methodik folgte dem „GHG Protocol“.</p>

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 305: Emissionen		
Offenlegung 305-1 2016	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	<p>Umwelt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1.514 t CO₂e b) einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, FKW, SF₆ und NF₃ und perfluorierte Verbindungen sind für unseren Betrieb nicht relevant. c) 0 t CO₂e d) 2022 <ul style="list-style-type: none"> i. Vielseitige Methodik, die anwendbare Scope-3-Kategorien einbezieht ii. 1.514 t CO₂e iii. Nicht zutreffend e) Scope-1-Emissionen umfassten die Verbrennung von Mobilitätsgegenständen wie Firmenfahrzeugen und den Erdgasverbrauch für das Beheizen von Büros. Die Emissionsfaktoren wurden aus dem „GHG Emission Factors Hub“ der EPA (Version: April 2022) entnommen. f) Betriebliche Steuerung. g) Es wurden Methoden verwendet, die dem „GHG Protocol“ entsprechen.
Offenlegung 305-2 2016	Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	<p>Umwelt</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8.774 t CO₂e b) Nicht zutreffend c) einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, FKW, SF₆ und NF₃ und perfluorierte Verbindungen sind für unseren Betrieb nicht relevant. d) 2022 <ul style="list-style-type: none"> i. Vielseitige Methodik, die anwendbare Scope-3-Kategorien einbezieht ii. 8.774 t CO₂e iii. Nicht zutreffend e) Scope-2-Emissionen umfassten den Stromverbrauch unserer weltweiten Bürostandorte. Die Emissionsfaktoren stammen aus dem „GHG Emission Factors Hub“ der EPA (Version: April 2022), den „National Greenhouse Accounts Factors“ des australischen DCCEEW (Version: 2021), den „Grid Emission Factors“ des IGES (APAC-Regionen), den „Greenhouse Emissions Intensities“ der EEA, der „Emission Factors Database“ der CEA, den „Carbon Footprint Emissions Factors“, den Emissionsfaktoren von Neuseeland des Jahres 2019 des MFE sowie den Emissionsfaktoren der Schweiz der IEA. f) Betriebliche Steuerung. g) Es wurden Methoden verwendet, die dem „GHG Protocol“ entsprechen.

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 305: Emissionen		
Offenlegung 305-3 2016	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	<p>Umwelt</p> <p>a) 167.950 t CO₂e b) einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, FKW, SF₆ und NF₃ und perfluorierte Verbindungen sind für unseren Betrieb nicht relevant. c) nicht zutreffend d) Scope-3-Emissionen umfassten: Kategorie 1 – Bezogene Güter und Dienstleistungen Kategorie 2 – Investitionsgüter Kategorie 3 – Vorgelagerte Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten Kategorie 5 – Im Betrieb anfallende Abfälle Kategorie 6 – Geschäftsreisen Kategorie 7 – Pendelverkehr der Mitarbeitenden (und Homeoffice-Emissionen) Kategorie 8 – Vorgelagerte Leasinggegenstände Kategorie 9 – Nachgelagerter Transport und Vertrieb Kategorie 11 – Gebrauch der verkauften Produkte Kategorie 12 – Behandlung von verkauften Produkten am Ende der Lebensdauer e) 2022 i. Vielseitige Methodik, die anwendbare Scope-3-Kategorien einbezieht ii. 167.950 t CO₂e iii. Nicht zutreffend f) Die Emissionsfaktoren stammen aus dem „GHG Emission Factors Hub“ der EPA (Version: April 2022), den „National Greenhouse Accounts Factors“ des australischen DCCEEW (Version: 2021), den „Grid Emission Factors“ des IGES (APAC-Regionen), den „Greenhouse Emissions Intensities“ der EEA, der „Emission Factors Database“ der CEA, den „Carbon Footprint Emissions Factors“, den Emissionsfaktoren von Neuseeland des Jahres 2019 des MFE sowie den Emissionsfaktoren der Schweiz der IEA. g) Es wurden Methoden verwendet, die dem „GHG Protocol“ entsprechen.</p>

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 305: Abfallwirtschaft		
Offenlegung 306-1 2020	Abfallerzeugung und wesentliche abfallbezogene Auswirkungen	<p>UKG stellt für seine Kunden Hardware-Produkte wie Terminals und Zeitschaltuhren her. Außerdem fallen bei UKG allgemeine Büroabfälle an. Bei UKG fallen keine gefährlichen Stoffe oder Abfälle an.</p> <p>Diese Auswirkungen beziehen sich sowohl auf UKG-spezifische Tätigkeiten als auch auf nachgelagerte Abfälle bei Kunden, die unsere Hardware-Produkte verwenden.</p>
Offenlegung 306-2 2020	Verwaltung wesentlicher abfallbezogener Auswirkungen	<p>UKG fördert die Vermeidung von Abfällen und Abfallquellen durch die Verwendung von recycelten Kartons, Schaumstoff und umweltfreundlichem Verpackungsmaterial. UKG beteiligt sich außerdem an einem verantwortungsvollen Umgang mit Elektroschrott, einschließlich der Teilnahme an einem Programm, bei dem ein zertifizierter Drittanbieter Elektronik wiederverwendet, recycelt und/oder weiterverkauft.</p> <p>Der Anbieter, den UKG mit der Entsorgung von Elektronikschrott beauftragt, ist eine zertifizierte Benefit Corporation und zudem e-Stewards-zertifiziert. Der externe Anbieter zur Entsorgung von Elektroschrott legt uns entsprechende Jahresberichte vor.</p>
Offenlegung 306-3 2020	Erzeugte Abfälle	<p>a.) Abfall insgesamt: 10.542 Tonnen Kommunale Feststoffabfälle: 6.114 Tonnen Recycling: 4.414 Tonnen Elektroschrott: 14 Tonnen</p> <p>b.) Die Gewichtswerte für Bürostandorte wurden zum Teil in Verbindung mit Abfallschätzungen verwendet, die anhand der Größe der Abfallbehälter, der Häufigkeit der Abholung und der Abfallart ermittelt wurden. Es wurde davon ausgegangen, dass die Mülltonnen bei jeder Abholung voll sind. Zur Schätzung des Gewichts der Abfälle bei jeder Abholung wurden Umrechnungen der EPA von Volumen in Gewicht verwendet. Elektroschrott wird an einen externen, e-Steward-zertifizierten Entsorgungsanbieter abgeführt, der die Geräte entweder recycelt, wiederverwendet oder weiterverkauft. Der Anbieter legt jährliche Berichte über die Veräußerung und/oder Verwertung des Elektroschrotts vor.</p>

OFFENLEGUNGSNUMMER	OFFENLEGUNGSTITEL	MASSNAHME
GRI 404: Schulung und Weiterbildung		
Offenlegung 404-1 2016	Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter/-in	2022 wurden durchschnittlich 33,67 Stunden pro Mitarbeiter/-in für Schulungen aufgewendet. UKG erfasst diese Informationen nicht nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie.
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit		
Offenlegung 405-1 2016	Vielfalt der Governance-Gremien und Mitarbeitenden	Leistungsübersicht
GRI 406: Diskriminierungsverbot		
Offenlegung 406-1 2016	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften		
Offenlegung 413-1 2016	Tätigkeiten mit Einbeziehung der lokalen Gemeinschaft, Folgenabschätzungen und Entwicklungsprogramme	Gesellschaft Die lokale Gemeinschaft wird in alle UKG-Tätigkeiten und an allen UKG-Standorten mit einbezogen.
GRI 418: Schutz der Privatsphäre von Kunden		
Offenlegung 418-1 2016	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	UKG gibt diese Informationen nicht öffentlich preis.

Leistungsübersicht

ETHNISCHE VIELFALT ^{1, 2, 3}						
	Asiatisch	Schwarz oder afroamerikanisch	Lateinamerikanisch oder spanischsprachig	Weiß	Sonstige ^	Keine Angabe*
Gesamtbelegschaft innerhalb der USA						
Management	8 %	5 %	12 %	70 %	2 %	3 %
Technisches Personal (nur Mitarbeitende ohne Führungsposition)	14 %	10 %	20 %	50 %	3 %	4 %
Alle anderen Mitarbeiter	6 %	10 %	14 %	63 %	3 %	4 %
Weiblich						
Management	6 %	6 %	12 %	71 %	1 %	3 %
Technisches Personal (nur Mitarbeitende ohne Führungsposition)	14 %	13 %	17 %	48 %	3 %	3 %
Alle anderen Mitarbeitenden	6 %	12 %	15 %	60 %	4 %	4 %
Männlich						
Management	9 %	4 %	12 %	70 %	2 %	4 %
Technisches Personal (nur Mitarbeitende ohne Führungsposition)	14 %	8 %	21 %	50 %	3 %	4 %
Alle anderen Mitarbeitenden	6 %	6 %	12 %	68 %	2 %	5 %

^ Sonstige umfasst folgende Zuordnungen: Ureinwohner Amerikas oder Alaskas, Ureinwohner Hawaiis oder pazifische Insulaner und „Zwei oder mehr ethnische Zugehörigkeiten“

* Keine Angabe = Information nicht verfügbar oder nicht offengelegt

GESCHLECHTERVIELFALT ^{1, 4, 5, 6}						
	Männlich (absolut)	Weiblich (absolut)	Nicht angegeben (absolut)	Männlich (%)	Weiblich (%)	Keine Angabe*
Unbefristete/befristete Mitarbeitende						
Unbefristet (Mitarbeitende)	8.264	6.983	5	54 %	46 %	0 %
Praktikanten/Praktikantinnen	26	32	Nicht zutreffend	45 %	55%	0 %
Art der Beschäftigung						
Vollzeit	8.205	6.869	5	54 %	46 %	0 %
Teilzeit	59	114	Nicht zutreffend	34 %	66 %	0 %
Mitarbeiterkategorie						
Management	1.444	1.031	Nicht zutreffend	58 %	42 %	0 %
Technisches Personal (nur Mitarbeitende ohne Führungsposition)	4.371	2.421	Nicht zutreffend	64 %	36 %	0 %
Alle anderen Mitarbeitenden	2.449	3.531	Nicht zutreffend	41 %	59 %	0 %
Arbeitskräfte nach Regionen						
Nordamerika (NA)	5.889	5.844	Nicht zutreffend	50 %	50 %	0 %
LATAM	70	32	Nicht zutreffend	69 %	31 %	0 %
EMEA	425	286	Nicht zutreffend	60 %	40 %	0 %
APAC	1.880	821	Nicht zutreffend	70 %	30 %	0 %

ARBEITSKRÄFTE NACH REGIONEN ^{1, 4, 5}				
	Nordamerika (NA)	LATAM	EMEA	APAC
Unbefristete/befristete Mitarbeitende				
Unbefristet (Mitarbeitende)	11.733	105	712	2.702
Praktikanten/Praktikantinnen	47	Nicht zutreffend	11	Nicht zutreffend
Art der Beschäftigung				
Vollzeit	11.589	103	691	2.696
Teilzeit	144	2	21	6
Mitarbeiterkategorie				
Management	1.964	14	128	370
Technisches Personal (nur Mitarbeitende ohne Führungsposition)	4.696	57	219	1.823
Alle anderen Mitarbeitenden	5.073	34	365	509

¹ Für das am 31.12.2022 endende Kalenderjahr gemeldete Daten

² Daten zur ethnischen Herkunft werden nur für US-Mitarbeitende gemeldet

³ Begrenzt auf festangestellte Mitarbeitende (ausgenommen Praktikanten und Praktikantinnen, befristete Arbeitskräfte, Auftragnehmer)

⁴ Begrenzt auf festangestellte Mitarbeitende (ausgenommen Praktikanten und Praktikantinnen, befristete Arbeitskräfte, Auftragnehmer), Ausnahme: Vertragsangestellte

⁵ Daten für Gruppen mit weniger als fünf identifizierten Personen werden nicht gemeldet und die Kategorien erscheinen als leer oder „Nicht zutreffend“.

⁶ Die prozentualen Angaben können aufgrund des Schwellenwerts leicht von den tatsächlichen Prozentsätzen abweichen (siehe Nr. 5).

Zusätzliche UKG-Richtlinien

- Richtlinie über zulässige Nutzung
- Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung
- Richtlinie zum Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Vergeltung
- Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche
- Richtlinie zur Verwaltung der Geschäftsstabilität
- [Verhaltenskodex](#)
- Richtlinie zu Interessenkonflikten
- [ESG-Strategie](#)
- [Allgemeine Reinigungsrichtlinie](#)
- [Allgemeine Umweltpolitik](#)
- Allgemeine Reise- und Spesenrichtlinie
- [Menschenrechtspolitik](#)
- Richtlinie zu Mobilgeräten
- [Erklärung zu moderner Sklaverei](#)
- [Datenschutzrichtlinie](#)
- Richtlinie zu Öffentlichkeits- und Medienarbeit
- Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen
- Sicherheitspolitik
- Richtlinie zu sozialen Medien
- Richtlinie zum Software Asset Management
- [Verhaltenskodex für Dritte](#)
- Richtlinie zur Verwendung von Markenzeichen
- Richtlinie zu Arbeitsmodellen