

Rapport 2022 sur l'impact mondial d'UKG

[En savoir plus](#)



Un message de notre président-directeur général

Chez UKG, notre priorité, ce sont les personnes™, et en tant que plus grande société privée de logiciels d'entreprise basée aux États-Unis, nous savons que nous sommes en mesure de changer la donne dans le monde qui nous entoure. Avec plus de 75 000 clients dans tous les secteurs d'activité et toutes les zones géographiques, nous pensons qu'il est juste de prendre des décisions socialement responsables. Il s'agit d'un élément fondamental pour la poursuite de notre succès.

Nous avons le plaisir de vous présenter le rapport 2022 sur l'impact mondial d'UKG. Celui-ci met en lumière les réalisations récentes, les objectifs et les progrès accomplis dans le cadre d'initiatives importantes ayant un impact sur le plan environnemental, social et de la gouvernance (ESG). Au cours de l'année écoulée, nous avons défini un ensemble complet d'objectifs, à court et à long terme, en mettant l'accent sur l'impact positif sur l'environnement, l'élargissement de nos programmes d'équité sociale, d'opportunités et d'impact, avec la garantie que nos employés, nos partenaires et nos clients adhèrent constamment à des normes éthiques et à des pratiques commerciales strictes.

Un environnement de travail pour tous

Nous pensons que chaque employé mérite un environnement où il fait bon travailler. Notre priorité est de développer des solutions qui aident nos clients à instaurer des environnements de travail de qualité pour tous et, pour y parvenir, notre propre personnel doit refléter notre base de clients et notre société à l'échelle mondiale. Chez UKG, nous nous efforçons de remplir notre mission à travers nos engagements en matière de diversité, d'équité, d'inclusion, d'appartenance et d'impact social. Plusieurs indicateurs spécifiques, ainsi que la gouvernance que nous avons mise en place autour des piliers fondamentaux de notre programme ESG, nous permettent d'assumer nos responsabilités et d'évaluer, en toute transparence, les performances d'UKG par rapport à ses engagements.

Notre priorité reste la même : aider les organisations à créer des lieux de travail de qualité pour tous, en nous appuyant sur notre acquisition de l'institut Great

Place To Work en 2021. Au cours de cette dernière année, nous avons réalisé des investissements importants pour tirer parti des connaissances de Great Place To Work et créer des innovations qui aideront nos clients à former des leaders inclusifs au sein de leurs organisations respectives. Il s'agit notamment de proposer l'enquête Trust Index à tous les nouveaux clients des solutions GCH UKG Pro, de fournir à nos clients les pratiques optimales Great Place To Work via notre communauté de clients, et de permettre à nos clients d'accéder en toute transparence à leurs données Trust Index à partir de leurs solutions UKG, avec le lancement de solutions plus robustes en 2023.

Produire un impact sur le monde qui nous entoure

Au-delà de sa propre technologie, UKG peut avoir un impact sur l'écosystème technologique grâce à ses centaines de partenaires aux quatre coins du monde. En 2022, nous avons lancé le programme d'accélération de la diversité (UKG Diversity Accelerator), qui propose un accompagnement et des ressources aux fournisseurs de technologies en phase de démarrage, inscrits dans la diversité et axés sur la diversité, afin de les aider à atteindre le marché plus rapidement.

Nous savons que l'inégalité s'étend bien au-delà du lieu de travail. C'est pourquoi UKG s'engage solidement à prendre soin des collectivités dans le cadre d'un soutien philanthropique et d'actions de bénévolat. En 2022, UKG a fait don de plus de 4 millions de dollars en soutien financier direct à diverses causes, aidant plus de 170 organisations à but non lucratif dans le monde entier, dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services humains et de secours aux victimes de catastrophe, afin de faciliter le travail vital que ces organisations accomplissent chaque jour au sein de nos collectivités.

Nous sommes conscients du rôle que nous jouons pour contribuer à un avenir durable. Le changement climatique mondial représente un défi pour nous tous. Chez UKG, nous nous engageons à être de bons gardiens de notre planète et à faire de notre mieux pour protéger le monde dans lequel nous vivons et travaillons. En 2022, [EcoVadis](#) a décerné à UKG une médaille d'argent en reconnaissance de nos accomplissements en matière de développement durable, nous plaçant ainsi dans le 83e centile.

Pour nous aider à atteindre nos objectifs, [nous avons accueilli Pat Wadors en tant que nouvelle directrice en chef des ressources humaines en avril 2022.](#)

Lauréate à plusieurs reprises du titre de « Top 50 Most Powerful Women in Technology » du National Diversity Council, Pat apporte sa contribution au sein du comité directeur interne en matière d'objectifs ESG. Aux côtés de Brian K. Reaves, responsable de l'appartenance, de la diversité et de l'équité, elle a pour passion d'aider les employés à trouver un sens à leur travail et promeut le pouvoir de l'appartenance comme secret de la réussite d'une entreprise.



Avec ce rapport, nous annonçons notre engagement à nous aligner sur l'[initiative Science-Based Targets](#) et à développer nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court et à long terme. En améliorant notre efficacité carbone dans l'ensemble de nos activités et en explorant la production d'énergie renouvelable sur site et hors site, nous cherchons à trouver des moyens innovants pour atteindre et dépasser nos objectifs en matière de développement durable.

Notre entreprise a toujours pris soin des gens, et poursuivre dans cette voie semble être une évolution naturelle pour UKG. Illustrant nos progrès en matière d'objectifs ESG, en 2022, Newsweek a nommé UKG dans sa liste inaugurale des [meilleurs lieux de travail pour la diversité en Amérique](#), notre entreprise ayant reçu une note parfaite de cinq étoiles. Entre autres distinctions, UKG a obtenu des scores de 100 % pour le [Disability Equality Index \(indice d'égalité des personnes handicapées\)](#) de Disability:IN et pour le Corporate Equality Index (indice d'égalité des entreprises) de la Human Rights Campaign Foundation.

L'intégrité professionnelle est au cœur de nos valeurs. Les politiques, les normes et les formations font l'objet d'améliorations permanentes afin d'établir des attentes claires quant à nos pratiques légales et éthiques. Ce rapport, parallèlement à notre [politique ESG](#), notre [politique environnementale mondiale](#), notre [politique de confidentialité](#), notre [politique en matière de droits de l'homme](#), notre [Code de conduite](#), notre [Code de conduite à l'égard des tiers](#) et d'autres politiques, illustre, via différents exemples, notre engagement à prendre soin de nos clients en tant que partenaires à long terme. Il montre comment nous concrétisons ce niveau d'attention dans le cadre opérationnel de nos pratiques et programmes ESG. Il réaffirme également notre soutien aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, où nous sommes idéalement positionnés en termes de contribution.

Nous sommes fiers des progrès décrits dans le présent rapport, mais nous savons que notre voyage n'est pas terminé. En tant que PDG, je m'engage à faire en sorte qu'UKG utilise sa position de leader pour façonner un avenir plus brillant, plus positif et socialement responsable, grâce à de solides programmes ESG et d'impact social.

*Merci de continuer
à nous accompagner
dans ce voyage.*



Chris Todd
PDG d'UKG

À propos de ce rapport

Sauf indication contraire, le rapport 2022 sur l'impact mondial d'UKG couvre nos stratégies, activités, progrès, indicateurs et performances en matière d'environnement, de justice sociale et de gouvernance (ESG) pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022. UKG s'engage à communiquer régulièrement et de manière transparente sur ses progrès en matière d'objectifs ESG et continuera à présenter, au moins une fois par an, des informations actualisées sur son parcours ESG.

Ce rapport s'aligne sur la norme sectorielle relative aux [services logiciels et informatiques](#) du SASB (Sustainability Accounting Standards Board) et sur les recommandations de la [TCFD \(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures\)](#), et fait référence au [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#).

Pour plus d'informations sur nos initiatives, nos ambitions et nos progrès en matière d'objectifs ESG, visitez le site ukg.com/esg. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et de vos questions à l'adresse esg@ukg.com.



Environnement



Social



Gouvernance

Points clés 2022 en matière d'objectifs ESG

Plus de 90 % des clients d'UKG travaillent dans le Cloud, ce qui contribue à la réduction du matériel physique et à l'optimisation énergétique.

96 % des cadres supérieurs ont participé à des discussions actives autour de la diversité, l'équité, l'inclusion, l'appartenance et l'impact social après le lancement du programme d'apprentissage fondamental unifié (Unified Foundational Learning).

Plus de 96 % de participation des employés à des formations sur la sécurité et la confidentialité des données.

1 700 000 kilowattheures (kWh) d'économies d'électricité annuelles estimées grâce à l'optimisation de l'empreinte des bureaux.

6 millions de dollars investis dans des initiatives philanthropiques et d'autres programmes ayant un impact sur nos collectivités mondiales, notamment :

83 % d'engagement des employés, selon notre enquête annuelle sur l'engagement des employés.

- **4 millions de dollars** de participations philanthropiques pour soutenir directement différentes causes essentielles, au profit de plus de 170 organisations à but non lucratif dans les domaines de la santé, des services à la personne et de l'éducation, contribuant ainsi à faciliter le travail vital qu'elles accomplissent chaque jour au sein de nos collectivités à l'échelle mondiale.

Environ 5 000 clients, partenaires et leaders d'opinion ont assisté (en personne et virtuellement) à notre conférence annuelle des clients, UKG Aspire : une participation record.

31 141 livres de déchets électroniques recyclés, ce qui équivaut à une réduction de 895 16 livres de métaux toxiques dans les décharges.

- **2 millions de dollars** de soutien financier supplémentaire pour les organisations à but non lucratif dans le cadre de programmes à tous les niveaux d'UKG, y compris notre initiative d'équité salariale Close the Gap et d'autres partenariats dans le domaine de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.

99 % de taux d'achèvement pour les formations au Code de conduite.



À propos d'UKG

Qui sommes-nous ?

Chez UKG, notre priorité, ce sont les personnes™. Lorsque les personnes sont fières de ce qu'elles font et de l'endroit où elles travaillent, elles exploitent réellement leurs talents individuels pour leur propre bien, celui de leur entreprise et celui de leur collectivité.

Nous élaborons des solutions et des services globaux fondés sur notre compréhension approfondie des personnes et du travail, afin d'obtenir des résultats plus satisfaisants pour tous. Des résultats tels qu'un rendement opérationnel plus élevé, des effectifs plus connectés et des personnes plus heureuses. Des résultats qui peuvent être atteints seulement grâce à notre approche Life-work Technology™ et à des solutions qui considèrent la personne dans son ensemble, et pas seulement l'employé, avec des expériences qui vont au-delà du travail. Des résultats qui aident chaque organisation à obtenir sa certification et à devenir un lieu de travail exceptionnel pour tous.

Nous savons que les personnes qui sont derrière la technologie utilisée par les organisations sont tout aussi importantes que la technologie elle-même. Notre amour pour tout ce qui touche aux ressources humaines (RH), à la paie et à la gestion des temps et de planification n'a d'égal que notre culture centrée sur les personnes, une culture reconnue dans le monde entier pour son caractère inclusif et bienveillant. Chaque jour, nous défendons l'idée d'un lieu de travail exceptionnel pour tous, en investissant dans notre personnel et dans les solutions que nous proposons à nos clients pour améliorer la vie de leurs employés. Parce que tout ce que nous faisons, nous le faisons au service de tous.

Notre vision

Chaque jour, dans chacune de ses actions, UKG vise à inspirer chaque employé, à soutenir chaque entreprise et à améliorer chaque lieu de travail.

Nos valeurs : union, bienveillance et croissance

Les valeurs et les pratiques d'UKG constituent le fondement de notre identité. Elles favorisent la réussite professionnelle et personnelle des employés d'UKG dans le monde entier, tout en garantissant la mise en œuvre de l'engagement d'UKG : « notre priorité, ce sont les personnes ». L'objectif est d'établir des partenariats à long terme avec nos clients et de proposer à nos employés des expériences technologiques qui vont au-delà du simple travail.



Nous sommes meilleurs ensemble.

Nous favorisons l'inclusion. Nous cherchons toujours à mieux comprendre le large éventail d'identités, d'expériences et de cultures qui composent UKG. Nous invitons et valorisons la diversité des points de vue, des styles et des talents afin d'être meilleurs ensemble. Nous respectons et encourageons l'authenticité.

Nous encourageons la collaboration. Nous partons d'une intention positive et écoutons pour comprendre. Nous échangeons des opinions honnêtes et exploitables, afin d'aborder les questions difficiles et d'améliorer les idées et les solutions. Nous mettons de côté nos préférences individuelles au profit de l'intérêt général.



Nous faisons ce qui est juste.

Nous inspirons confiance. Nous nous efforçons activement d'étendre, de construire et de réparer la confiance avec les autres. Nous faisons preuve de cohérence entre nos paroles et nos actes. Nous renforçons la transparence en partageant des informations directes, réactives et pertinentes.

Nous prenons soin des autres. Nous traitons les autres avec bienveillance, en nous préoccupant sincèrement de leur bien-être. Nous sommes capables d'identifier les situations nécessitant une assistance ou des encouragements, et nous proposons notre soutien. Nous reconnaissons et apprécions les contributions des uns et des autres.



Nous pouvons faire bouger les choses.

Nous faisons preuve d'agilité. Nous recherchons et essayons de nouvelles idées pour assurer une amélioration et une innovation continues. Nous nous adaptons à l'évolution des conditions, des priorités et des opportunités émergentes. Nous apprenons et appliquons de nouvelles compétences, de nouvelles méthodes et de nouvelles pratiques afin d'améliorer et d'étendre nos capacités.

Nous assumons nos responsabilités. Nous faisons preuve d'une forte volonté d'obtenir des résultats pour nos clients, tant internes qu'externes. Nous assumons la responsabilité personnelle des décisions, des actions, des résultats et des enseignements tirés. Nous nous concentrons sur la solution, avec la persévérance nécessaire pour surmonter les obstacles et les revers lorsqu'ils se présentent.

Nos engagements

Nous renforçons la technologie vie-travail Life-work technology :

Contrairement aux solutions traditionnelles de gestion du capital humain (HCM), nous anticipons les besoins des personnes au-delà du travail et nous nous adaptons de manière réfléchie pour y répondre.

Nous favorisons les partenariats à long terme :

Nous établissons des relations enrichissantes avec nos clients, afin de leur offrir non seulement une valeur exceptionnelle, mais aussi et surtout, d'instaurer la confiance.

Nous travaillons à créer des environnements de travail exceptionnels pour tous :

En tant que leaders en termes de culture, nous aidons nos clients à identifier les possibilités liées à un investissement dans leurs propres effectifs.

UKG en bref

Siège commun à Lowell (Massachusetts) et à Weston (Floride)

Plus de 15 000 employés dans le monde

3 656 milliards de dollars de chiffre d'affaires (2022)

Plus de 75 000 clients dans 150 pays

Pour en savoir plus sur notre vision, nos valeurs et nos engagements, consultez le site ukg.fr/a-propos-de-nous.

Innovation au service de tous

UKG est votre partenaire de confiance à long terme, avec une suite inégalée de solutions de gestion des ressources humaines, de la paie, des temps et de planification pour tous, et l'expertise de nos collaborateurs. Les solutions phares et spécialisées d'UKG, en association avec Great Place To Work®, offrent des expériences sur le lieu de travail qui reflètent véritablement le lien actuel entre la vie et le travail.

Nos solutions phares



UKG Pro

Une solution complète de GCH, axée sur la culture, pour les moyennes et grandes entreprises. UKG Pro® combine une technologie de GRH puissante avec des fonctionnalités extrêmement efficaces de gestion de la paie et des capacités plus avancées de gestion des temps et de planification, pour aider les organisations à mettre l'accent sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.



UKG Dimensions

Suite intelligente de gestion des temps et de planification à l'échelle mondiale, UKG Dimensions™ offre des fonctionnalités conçues sur mesure pour chaque secteur d'activité, ainsi que des recommandations alimentées par l'IA pour la planification des horaires, la gestion des congés et les échanges d'horaires, le tout au sein d'une plateforme moderne qui donne de l'autonomie aux personnes et simplifie l'expérience des employés en matière de technologie de l'information (TI).



UKG Ready

Suite tout-en-un de GRH pour les petites entreprises, UKG Ready® est une solution flexible et transparente qui combine la gestion des RH, des talents, de la paie et des temps pour offrir une expérience moderne et personnalisée. Elle augmente ainsi l'efficacité et simplifie la conformité, permettant aux petites entreprises de se concentrer sur leur personnel et leurs clients.



UKG HR Service Delivery

Pour la gestion des fichiers et dossiers des employés, UKG HR Service Delivery offre un meilleur moyen de répondre aux demandes des employés et aux moments importants de leur vie professionnelle ou personnelle, grâce à la numérisation des ressources humaines, à l'automatisation des processus et à la génération de données au niveau des services.

Nos solutions spécialisées

UKG TeleStaff

UKG TeleStaff est une solution spécialisée qui automatise les règles, les politiques et les procédures de planification complexe des horaires des employés associés aux premiers intervenants et à la sécurité de la communauté, en optimisant la dotation en personnel des services de police, d'incendie et de sécurité publique.

UKG Wallet

Pour l'accès au salaire et le bien-être financier, UKG Wallet aide toutes les personnes, en particulier celles qui vivent dans des zones non bancarisées ou sous-bancarisées, à accéder à leur salaire, où et quand elles en ont besoin, afin de leur permettre de prendre en charge leurs finances.

UKG Talk

Outil puissant de communication avec les employés, UKG Talk aide les organisations à instaurer une culture d'appartenance qui relie les personnes et leur donne une voix, quel que soit le lieu ou le moment où elles travaillent, et il aide à créer des cultures plus inclusives par le biais de groupes d'employés.

Véritable priorité pour UKG, la promotion d'une culture de confiance et d'appartenance continue d'alimenter chacune de nos actions, non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour nos clients.

Au-delà de ce que nous offrons d'un point de vue technologique, nous aidons nos clients à créer un lieu de travail qui peut être promu et honoré pour ce qu'il fait pour ses employés.

L'institut Great Place To Work faisant désormais partie intégrante de la famille UKG, nous aidons de plus en plus d'entreprises à devenir des lieux de travail exceptionnels pour tous, dans lesquels tous les individus (peu importe qui ils sont, ce qu'ils font et où ils travaillent) se sentent valorisés, respectés et ont le sentiment d'appartenir à un groupe.

Nous nous efforçons de faire d'UKG un lieu où les identités et les perspectives individuelles ne sont pas seulement accueillies, mais recherchées, célébrées et bien représentées. Nous savons, d'expérience, en quoi consiste un lieu de travail d'excellence. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles nous avons été en mesure d'améliorer nos propres programmes, politiques et pratiques en matière de personnel, tout en développant une culture de la confiance et de l'appartenance. Et bien qu'UKG ne soit plus éligible pour figurer sur les listes Best Workplaces™ de Great Place To Work en raison de son [acquisition en septembre 2021](#), nous continuons d'assumer notre responsabilité : obtenir la certification Great Place To Work.



“ Nous croyons que l'avenir des logiciels de GCH va au-delà des solutions de gestion des temps et de planification, de gestion des ressources humaines et de traitement de la paie exceptionnelle que nous proposons pour améliorer l'efficacité du lieu de travail et favoriser la conformité aux normes. Le moment est venu pour les entreprises de s'attendre à plus de la part de leurs fournisseurs de solutions de GCH, et nous sommes déterminés à prendre l'initiative dans ce domaine. En tant que fournisseur de technologies de GRH, avec pour devise « Notre priorité, ce sont les personnes », nous recherchons constamment de nouvelles façons d'aider nos clients à créer des expériences employés plus conviviales, plus personnalisées et plus cohérentes pour tous les acteurs de l'organisation, peu importe leur rôle ou leurs tâches. Cette acquisition est l'un des moyens par lesquels nous souhaitons produire un impact positif encore plus important sur nos clients et les lieux de travail du monde entier, grâce à des outils de premier ordre qui permettent d'évaluer, de référencer et d'améliorer la culture.

Chris Todd, PDG d'UKG



Perspectives d'avenir :

Toutes nos solutions reflètent la promesse de la marque UKG : « Notre priorité, ce sont les personnes ». Nous avons établi une base solide pour mettre en œuvre la vision de notre entreprise et nous concrétisons aujourd'hui, sur le marché, notre objectif axé sur les personnes.

[UKG Great Place To Work® Hub](#) (disponible au second semestre 2023) est une solution inédite dans le secteur, qui met en évidence les corrélations entre des décennies d'études et de résultats d'enquêtes Great Place To Work et les données de GCH d'UKG Pro, afin d'aider les responsables RH à atteindre leurs objectifs en matière de personnel et d'activité, et à améliorer les pratiques d'embauche, de développement, de promotion, de paie et de planification des horaires pour tous.

Nous participerons également à un programme de recherche mené par nos collègues de Great Place To Work, appelé « The Great Transformation », un projet d'une durée de trois ans visant à accélérer les progrès en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance pour tous. UKG est l'une des 11 entreprises qui s'engagent dans cette aventure, aux côtés de leaders du secteur (et de clients/partenaires) tels que Accenture, DHL, Dow, Encore et Hilton. En participant au projet « The Great Transformation », nous ouvrons la voie non seulement à l'amélioration de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance au sein d'UKG, mais aussi à la promotion de lieux de travail plus diversifiés pour tous. Cette approche est en adéquation directe avec notre mission et notre objectif : promouvoir des lieux de travail exceptionnels pour tous.

Avec Great Place To Work, nous ne reculerons devant rien pour soutenir et responsabiliser toutes les personnes et nous sommes impatients de partager notre engagement, à savoir favoriser un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif, avec d'autres organisations partageant les mêmes perspectives.

Pour en savoir plus sur notre vision, nos valeurs et nos engagements, consultez le site ukg.fr/a-propos-de-nous.

Culture d'entreprise chez UKG

Great
Place
To
Work®

87 %
UKG

57 %
Entreprise type

Nous sommes certifiés Great Place to Work.
87 % des employés d'UKG considèrent notre entreprise comme un « lieu de travail exceptionnel », contre **57 %** des employés dans les entreprises américaines types.

Source : étude mondiale 2022 sur l'engagement des employés par Great Place To Work®

Nos priorités en matière d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Nos thèmes d'importance

Tous les deux ans, UKG procède à une évaluation de matérialité globale, en partenariat avec un fournisseur tiers indépendant et impartial, afin de se concentrer en permanence sur les aspects les plus importants liés à ses opérations, à ses employés, aux collectivités et à l'environnement. Notre première évaluation a eu lieu en 2021.



Environnement



Social



Gouvernance

Les résultats de l'évaluation ont permis de définir nos priorités stratégiques :

Changement climatique

- La réduction de l'impact interne et externe de l'entreprise sur le climat et les stratégies employées en conséquence pour mesurer, gérer et réduire au minimum la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre.

Déchets électroniques

- Les initiatives visant à mettre au rebut, de façon responsable, les déchets électroniques et d'accroître le recyclage et la récupération de ces déchets.

Déchets

- La réduction au minimum de la consommation et de la production de déchets solides et l'accroissement des efforts de recyclage et de récupération.

Diversité, équité, inclusion, appartenance et impact social

- Les initiatives stratégiques globales visant à garantir l'équité en matière de représentation, d'opportunités, de rémunération et de bien-être pour tous les membres de l'équipe. L'accélération de l'équité sociale, des opportunités et de l'impact, par le biais d'initiatives philanthropiques mondiales et de bénévolat pour nos employés, nos clients et les collectivités.

Talent et culture

- Les initiatives liées à la satisfaction des employés, au recrutement, à la fidélisation des talents et à la culture d'entreprise.

Satisfaction et réussite des clients

- Les programmes liés à la réussite et à la satisfaction des clients à long terme concernant les produits, les services et les relations.

Gouvernance et éthique

- Les pratiques, y compris nos valeurs fondamentales, notre Code de conduite et notre structure de gouvernance, liées à la gouvernance d'entreprise et à l'exercice de nos activités dans le respect de l'éthique et de l'intégrité.

Confidentialité et protection des données

- Les politiques, les pratiques et les protocoles destinés à protéger et à gérer la collecte, la conservation et l'utilisation des données sensibles et confidentielles et des renseignements personnels.

Cybersécurité

- Les politiques, les pratiques et les protocoles destinés à protéger notre infrastructure informatique, nos réseaux et nos appareils afin de sécuriser les données des clients et des utilisateurs.

Nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Nous croyons fermement que, pour être justes, nous devons prendre soin de nos employés, de nos clients et de nos collectivités. Lorsque les personnes se sentent valorisées, que leur travail a un sens et qu'elles se sentent à leur place, leur esprit d'innovation et d'engagement se libère et elles sont en mesure d'exploiter réellement leurs talents individuels pour le bien d'autrui.

Nos efforts en matière d'environnement, d'équité sociale et de gouvernance (ESG) s'inscrivent directement dans le cadre de la philosophie d'UKG : notre priorité, ce sont les personnes. Nous nous efforçons d'intégrer les critères ESG dans nos processus afin de prendre des décisions plus éclairées, responsables et socialement équitables.

Nous savons que la transparence est essentielle à la confiance. C'est pourquoi, afin de contribuer à la construction d'un avenir meilleur pour tous, nous sommes heureux de présenter, dans ce rapport, nos objectifs ESG pour 2022, les résultats qui en découlent, ainsi que nos objectifs pour 2023.

Nos progrès

En 2022, UKG a formulé sa première série d'objectifs ESG, alignés sur les [objectifs de développement durable \(ODD\) de l'Organisation des Nations unies \(ONU\)](#), pour lesquels nous sommes idéalement positionnés en termes de contribution. Visionnaires, ces objectifs sont ambitieux mais réalistes, et nous continuons d'assumer nos responsabilités : progresser, atteindre et/ou dépasser chaque pilier en temps voulu.

Nous sommes idéalement placés pour contribuer aux ODD suivants :





Environnement	Cible	ODD
Changement climatique	<p>S'engager et fixer des objectifs alignés sur l'initiative Science-Based Targets (les objectifs se rapportent à l'année de référence 2022) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Objectifs à court terme : <ul style="list-style-type: none"> Réduire les émissions absolues des périmètres 1 et 2 de 34 % d'ici à 2030. Réduire de 20 % les émissions absolues provenant des biens et services achetés et des biens d'équipement d'ici à 2030. Objectifs à long terme : <ul style="list-style-type: none"> Réduire les émissions absolues des périmètres 1, 2 et 3 de 90 % d'ici à 2040. Émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) nulles sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici à 2040. <p>Élargir les possibilités de formation et d'éducation au changement climatique à tous les employés.</p>	
Déchets électroniques	<p>Éviter de contribuer aux déchets électroniques en ayant recours à des services vérifiés pour recycler, réutiliser ou réaffecter de manière responsable 100 % de l'équipement informatique de nos sièges sociaux d'ici à 2025.</p> <p>Élargir les possibilités de formation et d'éducation en matière de déchets électroniques à l'ensemble du personnel.</p>	
Déchets	<p>Lancer des programmes de centralisation des déchets dans les bureaux de plus de 1 800 mètres carrés d'ici 2025.</p> <p>Faire en sorte que tous les événements organisés par UKG se déroulent sans déchets et/ou sans décharges d'ici à 2025.</p> <p>Élargir les possibilités de formation et d'éducation en matière de déchets à l'ensemble du personnel.</p>	



Social	Cible	ODD
<p>Diversité, équité, inclusion, appartenance et impact social</p>	<p>Équité de représentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre un taux de représentation de 44 % de femmes dans les instances dirigeantes au niveau mondial d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 38 % de femmes dans les rôles technologiques au niveau mondial d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 14 % d'Asiatiques et insulaires du Pacifique aux États-Unis d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 11 % de dirigeants asiatiques et insulaires du Pacifique aux États-Unis d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 13 % de Noirs et Afro-Américains aux États-Unis d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 9 % de Noirs et Afro-Américains dans les instances dirigeantes des États-Unis d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 19 % d'Hispaniques et Latinos aux États-Unis d'ici à 2026. • Atteindre un taux de représentation de 14 % d'Hispaniques et Latinos dans les instances dirigeantes des États-Unis d'ici à 2026. <p>Équité sociale, opportunités et impact :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter de 50 % le nombre d'heures de bénévolat et dons des employés d'ici à 2026. <p>Diversité des fournisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir au moins 5 % de dépenses auprès de fournisseurs diversifiés, tout en élargissant l'orientation du programme vers les entreprises d'une année sur l'autre. 	
<p>Talent et culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir ou dépasser le score d'engagement dans le cadre de notre enquête d'engagement au-dessus de 80 % jusqu'en 2025. • Maintenir ou dépasser le score de l'expérience des responsables dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés au-dessus de 85 % jusqu'en 2025. • Maintenir ou dépasser le score d'appartenance dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés au-dessus de 80 % jusqu'en 2025. 	
<p>Satisfaction et réussite des clients</p>	<p>Dans le cadre des programmes UKG Partner for Life et Customer Experience, maintenir l'accent sur une collaboration accrue afin d'obtenir de meilleurs scores de satisfaction de la clientèle (CSAT), une réduction du roulement du personnel et l'adoption des technologies les plus récentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la cote CSAT actuelle de 5 %. • Augmentation du nombre d'UKG Insiders actifs de 10 % en 2023. • Maintien ou augmentation du taux de membres actifs sur le portail UKG Community (67 %), un chiffre supérieur à la moyenne du secteur (46 %). 	



Gouvernance	Cible	ODD
Gouvernance et éthique	<p>Maintenir à plus de 95 % le taux d'achèvement de la formation au Code de conduite pour tous les employés d'UKG d'une année sur l'autre.</p> <p>Doubler le nombre de participants aux programmes de gestion des relations avec les fournisseurs d'ici à 2025.</p>	
Confidentialité et protection des données	<p>Maintenir à plus de 95 % le taux d'achèvement de la formation sur la confidentialité et la sécurité des données pour tous les employés d'UKG d'une année sur l'autre.</p>	
Cybersécurité	<p>Maintenir un taux de disponibilité de 99,75 % pour les produits UKG d'une année sur l'autre.</p> <p>Maintenir la conformité avec les normes ISO 27001, 27017 et 27018 d'une année sur l'autre.</p>	

Pour plus d'informations sur nos initiatives, nos ambitions et nos progrès en matière d'objectifs ESG, visitez le site ukg.com/esg.

Gouvernance ESG

L'initiative environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) d'UKG est un élément clé de notre engagement envers nos employés, nos clients et nos collectivités.

Nous savons que la transparence est essentielle pour partager nos valeurs, établir des partenariats avec les parties prenantes et accroître continuellement notre impact social.

Dans un souci de transparence et de contrôle, nous intégrons l'approche ESG à notre stratégie globale et tirons parti de l'expertise des dirigeants de l'ensemble de l'entreprise, grâce à une solide structure de gouvernance, qui se présente comme suit.

Conseil d'administration

- Engagement de la hiérarchie dans le programme ESG d'UKG.

Comité directeur ESG

- Supervision et orientation stratégique, sous la direction du directeur juridique d'UKG en tant que promoteur exécutif. Rend compte de la réussite du programme ESG au conseil d'administration et aux autres parties prenantes.

Équipe de direction ESG

- Gestion du développement et de la définition des objectifs du programme ESG. Composée de responsables fonctionnels de tous les niveaux d'UKG afin de garantir l'équité et la contribution des partenaires.

Groupe de travail transversal ESG

- Mise en œuvre des programmes d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Aligné sur chacun des domaines d'intervention des programmes ESG pour faciliter la collecte de données, l'établissement de rapports et la mise en œuvre de programmes, et pour faire progresser les priorités et les objectifs.

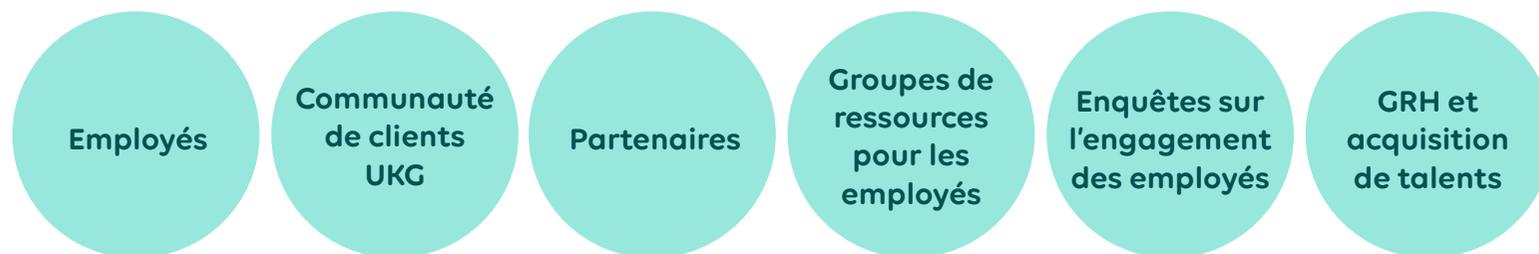
Engagement des parties prenantes

Nous invitons des personnes, sur l'ensemble des sites d'UKG, à s'engager dans des initiatives stratégiques pour l'entreprise. Des personnes ayant des personnalités, des antécédents, des capacités et des compétences variés apportent des perspectives différentes. Une équipe plus diversifiée soulèvera des questions auxquelles nous n'aurions peut-être pas pensé et sera donc plus à même de produire des efforts et des résultats étoffés.

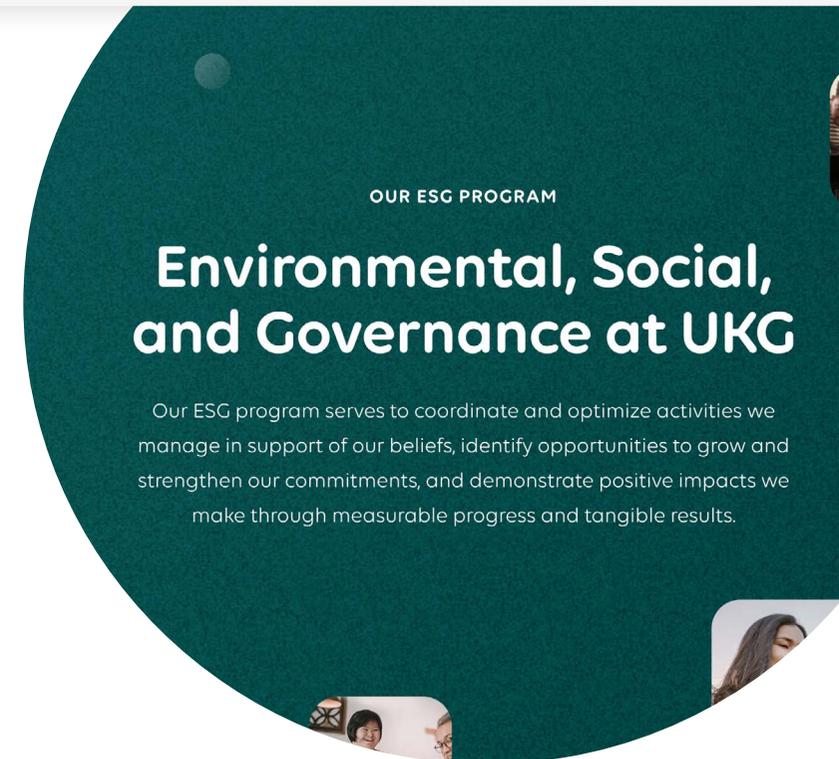
Dans le but de renforcer le dialogue avec nos parties prenantes externes, nous avons lancé en 2022 la page du [programme ESG d'UKG](#). Intégrée au site Web mondial d'UKG, cette page s'adresse à des publics dans neuf pays et est traduite en sept langues. Cette page Web illustre notre engagement en faveur de la transparence et d'une conduite éthique de nos activités.

Afin d'impliquer davantage tous les employés d'UKG dans les initiatives ESG, nous avons lancé en 2022 une page de ressources ESG sur UKG Today (notre intranet pour tous les employés). Cette page a été visitée et consultée par près de la moitié des employés d'UKG à l'échelle mondiale !

Tout au long de ce rapport, nous présenterons le large éventail de groupes et de programmes qui ont joué un rôle essentiel dans la réussite du programme ESG 2022 d'UKG. Ces groupes incluent, mais sans s'y limiter :



Nous évaluons régulièrement nos processus d'engagement avec les parties prenantes internes et externes, et nous nous réjouissons de pouvoir faire évoluer nos programmes et nos approches en conséquence.



Succès 2022 :

Nous avons lancé la page du programme ESG d'UKG sur le site Web mondial d'UKG.

Succès 2022 :

Nous avons lancé une page de ressources ESG sur UKG Today (notre intranet pour tous les employés), visitée et consultée par près de la moitié des employés d'UKG à l'échelle mondiale !

Récompenses et distinctions

UKG est fière d'avoir obtenu un certain nombre de récompenses pour ses efforts en matière d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance, sa culture d'entreprise et sa technologie centrée sur les personnes. Ces récompenses incluent, entre autres :

- Nommée l'un des [meilleurs lieux de travail pour la diversité en Amérique par Newsweek](#), avec une note parfaite de cinq étoiles.
- Première place de sa catégorie décernée par [AnitaB.org dans son classement annuel des meilleures entreprises pour les femmes technologues](#).
- Pour la deuxième année consécutive, score parfait de 100 % dans l'[indice d'égalité des entreprises \(Corporate Equality Index\)](#), administré par la Human Rights Campaign Foundation (Fondation pour la campagne des droits de l'homme).
- Pour la deuxième année consécutive, score parfait de 100 % dans l'[indice d'égalité des personnes handicapées de Disability:IN](#).
- Nommée sur la deuxième liste annuelle Brands That Matter par [Fast Company](#).
- Prix [TrustRadius Tech Cares](#) pour la troisième année consécutive.
- Prix de l'impact social décerné par Ragan pour notre campagne sur l'équité salariale dans le cadre de l'initiative [Close the Gap d'UKG](#).
- Classée 5ème parmi les grandes organisations au niveau mondial sur la [liste Computerworld 2023 Best Places to Work in IT de Foundry](#), améliorant ainsi notre classement de 6ème place aux États-Unis en 2021.
- Classée 18ème sur la [liste Forbes des meilleurs employeurs d'Amérique](#) et 2e dans la catégorie IT, Internet et SaaS.
- Classée 40ème sur la [liste Forbes des meilleurs employeurs du monde](#), dans les 5 % supérieurs des 800 entreprises classées et 6ème dans la catégorie IT, Internet et SaaS.
- Reconnue pour son excellence en matière de GCH et de gestion des temps et de planification par des groupes d'analystes du secteur, notamment [Gartner](#), [NelsonHall](#), [Constellation Research](#), [Nucleus Research](#) et [Fosway Group](#).
- Prix [Google Cloud DevOps](#) pour avoir favorisé la diversité et l'inclusion dans l'ingénierie et l'informatique, en particulier dans le domaine du DevOps.
- Nommée l'un des 100 meilleurs employeurs parmi les grandes entreprises en 2022 par Built In.
- Médaille d'argent décernée par EcoVadis en reconnaissance de nos réalisations en matière de développement durable.





Environnement

Nous sommes très sensibles à notre incidence sur l'environnement et à notre responsabilité à l'égard du monde dans lequel nous vivons et travaillons.

Environnement

Le principal impact environnemental d'UKG est lié à sa propre consommation d'énergie, à la consommation d'énergie des produits matériels et des déplacements professionnels, ainsi qu'à la consommation de ressources naturelles dans le cadre de ses activités et de ses processus d'approvisionnement.

Tenant compte des besoins de notre entreprise, des exigences de nos clients et de la volonté de minimiser les effets négatifs sur l'environnement, nous entretenons nos installations et gérons notre entreprise de manière responsable. Nos efforts en 2022, et aujourd'hui encore, visent à réduire notre empreinte environnementale, y compris notre propre production et les pratiques durables et environnementales de nos fournisseurs et vendeurs de confiance.

UKG vise à minimiser les déchets, à réutiliser et à recycler les matériaux, à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES), à améliorer la santé et la sécurité des employés et à économiser l'énergie, dans la mesure du possible, afin de minimiser son impact sur l'environnement.

En 2022, nous avons mis à jour notre [politique environnementale mondiale](#) afin de l'aligner sur ces priorités et objectifs clés.

Priorités environnementales en 2022 :

Changement
climatique

Déchets
électroniques

Déchets

Dans le cadre de notre évaluation continue de la manière dont UKG gère les priorités environnementales, nous avons renforcé en 2022 notre expertise en matière de durabilité environnementale en recrutant un expert en la matière, spécialisé pour aider à évaluer les risques émergents, à identifier les opportunités dans les développements réglementaires et à superviser le succès global de nos efforts en matière de durabilité environnementale.

Changement climatique

Nous nous soucions beaucoup de notre impact sur l'environnement et de la responsabilité d'UKG à l'égard du monde dans lequel nous vivons et travaillons.

UKG s'efforce, en permanence, de mesurer, de gérer et de minimiser sa consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre qui en résultent. Pour ce faire, nous élargissons nos programmes et évaluons, chaque année, nos progrès au moyen de processus volontaires d'audits internes et externes.

UKG a réalisé son premier inventaire de GES en 2021, sur la base des émissions de 2020, et a depuis élargi le processus afin de représenter son empreinte mondiale.

En 2023, UKG a réalisé un inventaire global des GES afin d'établir une base de référence (à partir des émissions de 2022) et de définir des objectifs efficaces en matière d'émissions et de réduction des gaz à effet de serre.

Disposant désormais de données claires et précises tirées de cet inventaire, nous fixons des objectifs à long et à court terme pour réduire notre empreinte.

Notre empreinte carbone

UKG s'est engagée à fixer des objectifs de réduction des émissions fondés sur des données scientifiques, et ce pour l'ensemble de la chaîne de valeur. Ces objectifs sont compatibles avec le maintien du réchauffement climatique à 1,5 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels, conformément à l'[initiative Science Based Targets](#).

Notre principal objectif à long terme est de parvenir à des émissions nettes nulles dans l'ensemble d'UKG d'ici à 2040, en partant de l'année de référence 2022.

Pour y parvenir, nous avons fixé des objectifs de réduction des émissions opérationnelles à court et à long terme, fondés sur des données scientifiques.

Court terme

- Réduire les émissions absolues des périmètres 1 et 2 de 34 % d'ici à 2030.
- Réduire de 20 % les émissions absolues provenant des biens et services achetés et des biens d'équipement d'ici à 2030.

Long terme

- Réduire les émissions absolues des périmètres 1, 2 et 3 de 90 % d'ici à 2040.
- Émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) nulles sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici à 2040.

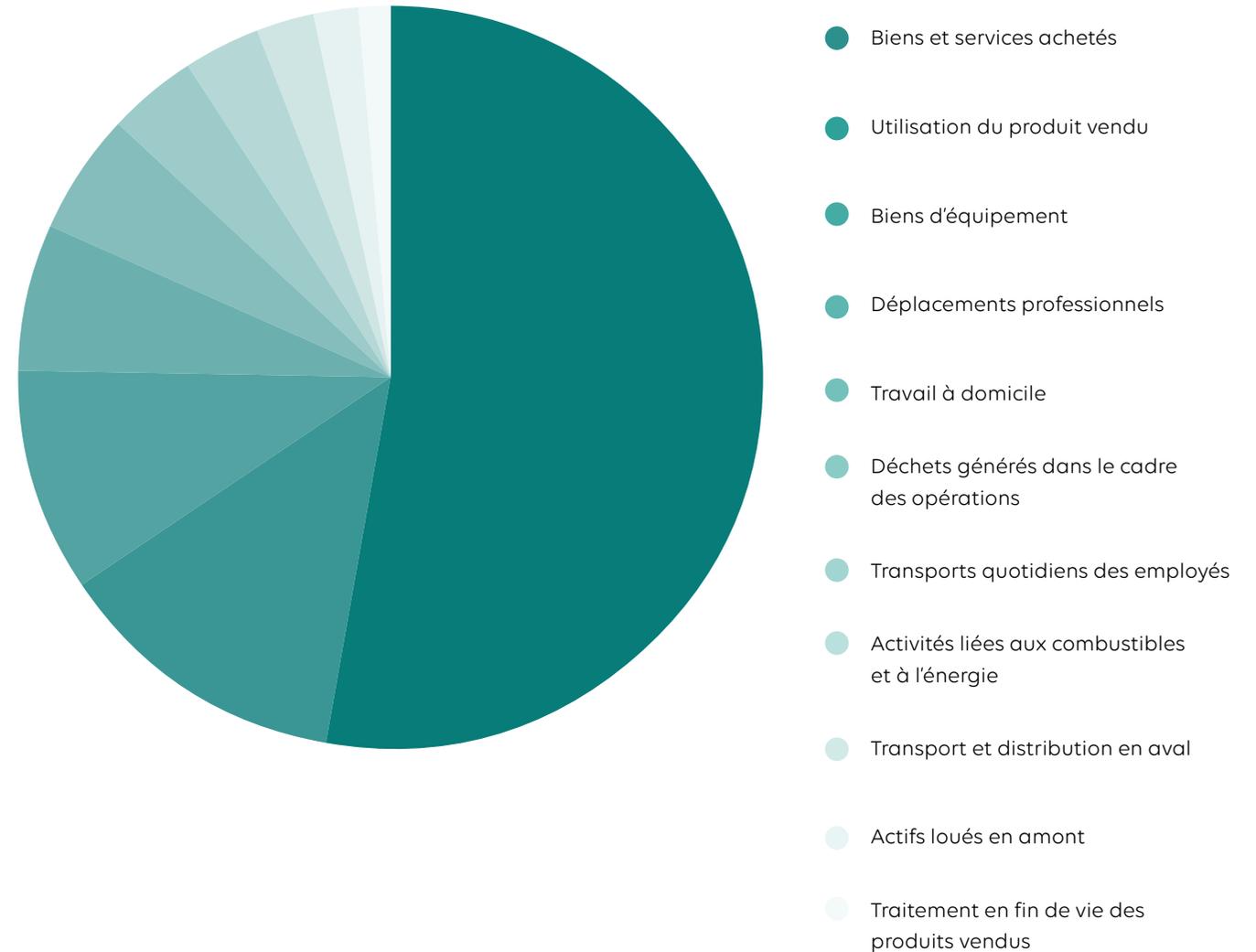
Afin d'atteindre ces objectifs, nous nous engageons à :

- Continuer à travailler avec les fournisseurs afin de trouver des moyens innovants de réduire leur empreinte carbone et, ensemble, faire notre part pour limiter les effets du changement climatique.
- Accroître l'efficacité carbone dans l'ensemble de nos opérations et explorer la production d'énergie renouvelable sur site et hors site.

UKG calcule et publie, chaque année, le total de ses émissions de gaz à effet de serre. En 2022, les émissions totales de GES provenant de nos opérations mondiales et de notre chaîne d'approvisionnement s'élevaient à 178 238 tonnes d'équivalent dioxyde de carbone.



Périmètre 3 : 167 950 Mt CO₂e



Empreinte de nos bureaux

En 2022, nous avons réalisé un audit complet de 29 bureaux, représentant environ 90 % des employés d'UKG à l'échelle mondiale. Cet audit a lieu chaque année et intègre des considérations relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité, aux droits de l'homme et à la gestion de la main-d'œuvre.

Le bien-être et la sécurité des employés restent primordiaux. Dans un monde du travail en évolution constante, et afin de prendre soin de nos employés dans leur ensemble (mentalement, physiquement et émotionnellement), nous avons formulé les orientations UKG sur l'état du travail. Disponibles sur UKG Today (notre intranet destiné à l'ensemble des employés), ces orientations incluent des informations détaillées sur nos modes de travail hybrides, notre modèle flexible d'organisation des bureaux, ainsi que des ressources destinées aux responsables des ressources humaines et aux employés sur la manière de s'épanouir dans le changement. La publication de ces informations à l'attention des employés d'UKG nous permet de faire progresser nos initiatives en matière de développement durable dans nos bureaux et dans notre environnement physique.

“ Nous nous efforçons de rester fidèles à notre mission, qui est de créer un environnement efficace, productif et sûr pour tous les employés d'UKG aux quatre coins du monde. En nous engageant à atteindre des objectifs environnementaux ambitieux, nous contribuons à réduire notre empreinte et à créer un lieu de travail sûr et sain pour tous.

Sarah Eure, analyste senior en développement durable chez UKG

Tenant cette promesse, en 2022, nous avons :

- Optimisé l'empreinte de nos bureaux et aligné nos stratégies sur les besoins des clients et des employés.
- Mis à jour nos politiques en matière d'achats et de déplacements professionnels, en mettant l'accent sur la sécurité physique et des choix de déplacements respectueux de l'environnement.
- Mis en place des programmes de transport parrainés par UKG, notamment des services de navette, des incitations au covoiturage et/ou à l'utilisation de véhicules électriques, des services de transport partagé, des supports à vélos et un programme général de bien-être qui encourage le vélo et la marche en tant qu'alternatives saines.
- Cultivé des espaces verts dans les bureaux, tels que des murs vivants et des plantes vivantes, en établissant des partenariats avec des pépinières locales dans de nombreux bureaux à travers le monde.
- Acquis des plantes qui absorbent les composés organiques volatils afin d'améliorer la qualité de l'air.
- Poursuivi des programmes de recyclage dans le monde entier et étendu nos conseils en matière de recyclage au bureau et à domicile, par le biais de guides de pratiques optimales destinés aux employés.



Coup de projecteur : Optimisation de l'empreinte de nos bureaux

Dans notre quartier général de Weston, en Floride, nous avons optimisé nos installations en consolidant nos 14 bâtiments d'origine (42 000 mètres carrés), et nous prévoyons de continuer à rationaliser notre campus dans les années à venir. Ces efforts se traduiront par des opérations plus efficaces et apporteront différentes améliorations pour nos employés, telles que la réduction des temps de trajet et des émissions, des produits plus durables et un fonctionnement à haut rendement énergétique, ainsi qu'un site plus pratique et plus unifié.

Succès 2022 :

Nous avons réduit la superficie de nos bureaux à Weston de 8 175 mètres carrés, ce qui a entraîné une économie annuelle d'électricité estimée à 1 700 000 kilowattheures (kWh) et une réduction de 25 % des émissions de gaz à effet de serre.

Perspectives d'avenir :

Selon les estimations, la poursuite des efforts de consolidation à long terme se traduira par une réduction totale d'environ 17 000 mètres carrés, soit environ 40 % de l'empreinte initiale de Weston. Les efforts de consolidation prévus devraient permettre d'économiser 3,3 millions de kWh en consommation annuelle d'électricité, ce qui se traduira par une réduction d'environ 48 % des émissions de gaz à effet de serre pour le campus de Weston.



Le savoir, c'est le pouvoir. C'est pourquoi nous poursuivons notre objectif : étendre la formation et l'éducation à l'environnement à tous les employés d'UKG.

Succès 2022 :

Nous avons intégré les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans plusieurs formations, y compris notre [formation annuelle au Code de conduite](#) pour l'ensemble des employés à l'échelle mondiale.

Perspectives d'avenir :

En 2023, nous avons l'intention de mettre au point de nouvelles formations sur l'environnement, le développement durable et les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance à destination des employés et nouveaux embauchés, tout en incorporant ces principes dans notre processus d'intégration des employés d'UKG.

Espaces de travail sains et économes en énergie

Nos principes environnementaux, y compris les initiatives de nettoyage écologique, imprègnent la gestion de nos espaces de travail physiques. Dans le cadre de nos procédures standard, nous travaillons en étroite collaboration avec les propriétaires sur l'entretien des bâtiments et la préparation aux changements climatiques chroniques anticipés, tels que l'augmentation des températures et la diminution de la disponibilité de l'eau. Nous collaborons activement avec les gestionnaires de bâtiments afin d'améliorer notre vision d'un espace économe en énergie et respectueux de l'environnement.

En 2022, UKG a réduit sa consommation globale d'énergie :

- Maintien d'un système de gestion de l'énergie entièrement automatisé pour contrôler efficacement l'utilisation du chauffage, de la ventilation et de la climatisation, ainsi que les fonctions d'éclairage dans l'ensemble de nos bâtiments ; pour chauffer et refroidir les espaces de bureaux uniquement en cas de nécessité et pour régler correctement les horaires d'éclairage en fonction des périodes d'occupation et d'inoccupation.
- Poursuite de l'utilisation d'un éclairage économe en énergie, comprenant des luminaires à LED, des détecteurs de présence, l'exploitation de la lumière du jour et l'extinction automatique en dehors des heures de travail.
- Recours à des produits hygiéniques et réduisant la consommation d'énergie, tels que les produits en papier sans mandrin et en rouleau, les robinets sans contact, les chasses d'eau automatiques et les thermostats contrôlés au niveau des bâtiments.
- Investissement dans des matériaux insonorisants pour réduire les niveaux de bruit, le chauffage et la climatisation.
- Mise en œuvre du « programme de nettoyage écologique UKG » pour soutenir notre personnel tout en optimisant les conditions de productivité des employés et en minimisant l'exposition aux produits chimiques dangereux, aux allergènes, aux irritants et aux polluants. Ce programme a été étendu à tous les employés d'UKG par le biais de notre [politique officielle globale de nettoyage](#).

Coup de projecteur : Création d'espaces de travail sûrs, sains et accueillants

Le bureau d'UKG à Noida, en Inde, est doté de caractéristiques clés qui mettent l'accent sur l'innovation et la durabilité. Ces caractéristiques incluent notamment l'exploitation de la lumière du jour pour réduire la consommation d'énergie, des équipements dotés de capteurs (tels que les tourniquets et les boutons de sortie sans contact) pour accroître l'automatisation et la sécurité, ainsi que des jardinières à plusieurs niveaux pour ajouter de la verdure afin d'améliorer la qualité de l'air. Le bureau est également équipé de systèmes de purification de l'air très efficaces. Dans le but d'assurer la santé et le bien-être de nos employés, le bureau de Noida est ouvert le week-end afin qu'ils puissent, ainsi que leur famille, y accéder pendant les périodes où la qualité de l'air est mauvaise au niveau local.

“ Notre objectif est de créer des solutions durables qui non seulement améliorent l'autonomie de nos employés, mais qui génèrent également de la valeur et de la croissance tout en renforçant notre environnement. Pour nous rapprocher de nos objectifs en matière de développement durable, nous voulons tirer parti des technologies modernes dans notre cadre opérationnel et modifier notre mode de fonctionnement.

Sharad Parashar, directeur international des services sur le lieu de travail chez UKG



Notre empreinte dans le Cloud

En tant qu'entreprise technologique mondiale dont un grand nombre de produits sont fournis via des solutions Cloud, nous évaluons en permanence notre propre empreinte technologique afin de garantir l'efficacité liée à notre stratégie de croissance, de fournir des solutions logicielles efficaces et d'offrir des outils et des technologies sûrs et productifs à nos employés, nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Nos groupes Technologies de l'information (TI) et Cloud cherchent continuellement à améliorer l'efficacité énergétique, notamment par l'utilisation accrue de serveurs virtuels et l'amélioration des pratiques durables dans les centres de données. Les entreprises utilisent de plus en plus l'informatique dans le Cloud, ce qui permet de réduire les coûts d'exploitation et d'éliminer des quantités importantes de papier pour le compte des clients d'UKG. Les produits pour serveurs, commutateurs et routeurs des centres de données nous aident également à rendre l'informatique Cloud et l'approvisionnement en connectivité plus efficaces sur le plan énergétique.

Gestion du cycle de vie des données dans le Cloud

Nous évaluons régulièrement les performances de stockage, les calendriers de fréquence de sauvegarde et la conservation des données pour nos produits Cloud. UKG a recours à la déduplication des données afin d'éliminer les copies en double des données répétées pour les sauvegardes. Lorsque les données arrivent à la fin de leur cycle de vie, nous utilisons des techniques de broyage des données, conformes aux pratiques optimales, pour détruire physiquement les disques avant d'obtenir un certificat de destruction.

UKG génère l'indicateur d'efficacité de consommation de l'énergie pour chaque centre de données afin de déterminer l'énergie totale attribuable à notre utilisation. Nous avons l'intention d'atténuer ces émissions dans le cadre de nos objectifs de réduction et de nos stratégies connexes. UKG continuera d'encourager la migration vers le Cloud en lieu et place de l'informatique sur site, afin de réduire l'empreinte énergétique et carbone globale de l'entreprise et de ses clients.

Objectifs climatiques de nos clients et fournisseurs

En plus de soutenir notre propre objectif de réduction des émissions de carbone chez UKG, nos produits et services, nos investissements continus dans la transformation vers le Cloud, l'expansion des serveurs virtuels et les méthodes économes en énergie pour la sauvegarde et la purge des données permettent à nos clients d'être plus efficaces sur le plan énergétique, favorisant ainsi leurs stratégies liées au changement climatique.

Succès 2022 :

En 2022, plus de 90 % des clients d'UKG travaillaient dans le Cloud. Nous sommes fiers que nos produits puissent aider nos clients dans leurs initiatives de migration vers le Cloud afin de réduire leur empreinte carbone.

Coup de projecteur : Migration vers le Cloud public

Notre plateforme intelligente de gestion des temps et de planification, [UKG Dimensions](#), est basée sur Google Cloud, ce qui nous permet de tirer part des investissements importants de Google en matière d'infrastructure, de réseau, de sécurité et de leadership environnemental. En 2020, UKG a choisi la plateforme Google Cloud pour migrer son produit UKG Pro d'une solution de Cloud privé vers le Cloud public. La décision d'utiliser Google Cloud pour d'autres produits stratégiques, tels qu'UKG TeleStaff, n'a pas tardé à suivre. En 2021, Google s'est fixé un objectif énergétique incroyablement ambitieux : faire fonctionner son entreprise avec de l'énergie sans carbone d'ici à 2030. En choisissant un partenaire dont les objectifs de réduction des émissions de carbone correspondent aux nôtres, nous nous efforçons de réduire les coûts énergétiques de nos clients, tout en réduisant leurs propres émissions de carbone.

UKG continue de mettre en œuvre des procédures qui améliorent et encouragent la préservation des ressources naturelles, grâce à une utilisation efficace de l'énergie et de l'eau, à la réduction des matériaux source, à la réutilisation et au recyclage des matériaux et à l'achat de matériaux contenant des ressources naturelles recyclées et/ou renouvelables, ce qui peut améliorer le bien-être de nos employés et d'autres parties prenantes clés.

Nous continuons à évaluer les moyens de fournir des produits et des services qui soutiennent les initiatives de nos clients en matière de changement climatique, d'économies d'énergie et de réduction des émissions, grâce à une meilleure automatisation et à l'informatique virtuelle et dans le Cloud. En fin de compte, en proposant des solutions qui favorisent la flexibilité des environnements de travail et de la main-d'œuvre, nous permettons à nos clients d'explorer davantage de possibilités d'accès à distance. Ceci contribue à réduire leur dépendance à l'égard de l'espace de bureau physique et, par conséquent, leur empreinte environnementale.

Déchets électroniques

Si UKG opère principalement dans le Cloud, il est important de se concentrer également sur la réduction de nos déchets électroniques, y compris le recyclage des équipements électroniques. Nos efforts actuels incluent, entre autres, l'optimisation de nos applications opérationnelles et de notre stockage, l'évolution continue de la gestion du cycle de vie des données dans le Cloud et le recours à des centres de données plus efficaces sur le plan énergétique.

Conformément à nos normes de sécurité des données, les ordinateurs portables et les appareils mis hors service sont effacés et les disques durs détruits. Ils sont collectés par des services locaux de gestion des déchets électroniques en vue d'une réutilisation ou d'un recyclage adéquat. Nous en conservons les certificats de destruction.

Perspectives d'avenir :

UKG a l'intention de mettre en place un programme de gestion des déchets électroniques à l'échelle de l'entreprise, en faisant appel à un fournisseur vérifié pour le recyclage, la réutilisation ou la reconversion de 100 % de nos équipements informatiques au niveau des sièges sociaux d'ici 2025. En outre, nous avons l'intention d'améliorer nos capacités d'établissement de rapports et nos possibilités de formation et d'éducation sur les déchets électroniques pour tous les employés.

En 2022, nous avons enregistré les résultats suivants sur notre site de Weston, en Floride :

**Recyclage de
14 tonnes**

de déchets électroniques, ce qui équivaut à une réduction de 405 kg de métaux toxiques dans les décharges et à une réduction de 19,7 tonnes d'émissions de dioxyde de carbone.

Nous avons fait don du produit de la récupération et de la revente de matériel électronique à Arc Broward, client et partenaire à but non lucratif d'UKG.

Déchets

Dans le cadre de nos initiatives en matière de développement durable, nous nous efforçons d'entretenir nos installations et d'exercer nos activités de manière responsable. Nos efforts pour réduire et minimiser les déchets solides, ainsi que pour augmenter le recyclage et la récupération des déchets se poursuivent, de même que nos efforts visant à identifier et réduire notre consommation de ressources naturelles.

En 2021, UKG a mis en œuvre une approche centralisée de collecte des déchets en deux phases, en commençant par nos bureaux de Weston, en Floride, et de Montréal, au Canada. Ce modèle centralisé de collecte permet de rationaliser les déchets (y compris les déchets destinés au recyclage, aux décharges et au compost) vers un ou deux points de collecte au sein de notre site, dans le but de réduire la quantité de déchets qui finissent en décharge et d'augmenter les taux de recyclage. Grâce à ce programme, nous avons l'intention de sensibiliser un plus grand nombre d'employés aux avantages d'une exploitation plus durable.

Perspectives d'avenir :

La deuxième phase consiste à intégrer l'approche centralisée de collecte des déchets sur l'ensemble de nos sites de plus de 1 850 mètres carrés d'ici à 2025 et à faire en sorte que tous les événements organisés par UKG ne produisent aucun déchet et/ou que les déchets ne soient plus détournés vers les décharges d'ici à 2025. En outre, nous avons l'intention d'améliorer nos capacités d'établissement de rapports, ainsi que nos possibilités de formation et d'éducation pour tous les employés autour des déchets.

En 2022, nous avons commencé à partager notre empreinte de déchets déclarée et estimée, à savoir :

**Total des déchets :
10 542 tonnes métriques**

6 114
tonnes
métriques

4 414
tonnes
métriques

14
tonnes
métriques

● Déchets solides municipaux

● Recyclage

● Déchets électroniques

Coup de projecteur : Engagement de l'Australie pour le « zéro plastique »

Dans les bureaux d'UKG Australie, l'utilisation du plastique est minime, voire inexistante. En Australie, tous les bureaux proposent de l'eau filtrée réfrigérée et des carafes en verre pour éviter l'utilisation de bouteilles en plastique. Des assiettes en porcelaine et de l'argenterie sont également utilisées pour éviter tout recours à des articles jetables. Les employés d'UKG utilisent également des bacs de recyclage clairement identifiés, avec des instructions pour les employés et les prestataires de services de gestion des déchets. Ces pratiques sont également appliquées dans plusieurs bureaux d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique, notamment à Paris et à Bracknell. Nous prévoyons, en 2023, d'étendre ces pratiques à un plus grand nombre de nos sites mondiaux.





Social

Nous sommes convaincus que nous ne pouvons réussir en affaires que si nous soutenons et responsabilisons les personnes.

Social

Nous pensons que les entreprises réussissent lorsque tous les individus sont respectés, que toutes les voix sont entendues et que tous les employés d'UKG bénéficient du soutien et des ressources nécessaires pour s'épanouir.

UKG se concentre sur l'instauration d'un environnement inclusif, où les différences sont valorisées et où notre esprit d'innovation est libéré. Pour donner vie à notre objectif axé sur les personnes, nous avons mis en place des programmes internes et externes, conçus pour créer un environnement motivant, favorable et équitable pour tous.

Dans le cadre de nos efforts visant à obtenir des résultats diversifiés et étoffés, nos priorités sociales sont gérées et évaluées par un groupe d'équipes interfonctionnelles. Il s'agit notamment de nos équipes chargées de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, de l'appartenance et de l'impact social, des ressources humaines (RH) et de la stratégie client.

Lorsque nous sommes unis et que nous avons les moyens d'exploiter nos talents uniques, tout le monde en profite : nos entreprises, nos collectivités, nos pays et le monde dans son ensemble. En 2022, nous avons renforcé notre engagement envers nos effectifs en définissant des objectifs alignés sur nos priorités.

Priorités sociales en 2022 :

Diversité,
équité, inclusion,
appartenance et
impact social

Talent et
culture

Satisfaction
et réussite
des clients

“ La culture doit être un moteur positif du bien-être, de la productivité, de la satisfaction et de la fidélisation des employés. La façon dont vous traitez votre personnel déterminera le succès de votre entreprise et cimentera votre héritage en tant qu'organisation. UKG a pour mission d'aider les autres à créer des lieux de travail où tous les individus se sentent valorisés, entendus, respectés, en confiance et pris en charge. Nous savons que ceci constitue la base de notre succès et de notre longévité en tant qu'entreprise et, en fin de compte, du succès de nos clients.

Pat Wadors, Vice-présidente directrice, responsable des ressources humaines chez UKG



Diversité, équité, inclusion, appartenance et impact social

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE

Nous pensons que la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance constituent des impératifs professionnels, et notre stratégie globale ne se limite pas à l'embauche, au développement et à la fidélisation d'une main-d'œuvre diversifiée et internationale au sein d'UKG. Nous encourageons l'établissement d'une culture d'appartenance en favorisant un environnement inclusif qui célèbre les différences et maximise l'innovation. Nous savons que la diversité et l'inclusion renforcent les équipes, et nous travaillons chaque jour pour favoriser une culture de confiance, de responsabilisation, d'équité et d'appartenance.

Chez UKG, nous estimons que les entreprises négligent trop de talents potentiels, surtout dans le contexte actuel de pénurie de talents. Il est essentiel que nous nous efforcions de combler ces lacunes, afin de pouvoir répondre aux besoins futurs en matière de talents et d'intégrer des perspectives qui reflètent nos valeurs et nos piliers. Nous considérons la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance comme des éléments inestimables qui nous permettent de former, de défendre et d'accélérer notre future main-d'œuvre mondiale et de soutenir nos efforts pour faire face aux changements sociétaux. La réalisation de nos objectifs en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance au cours des prochaines années est la première étape vers un avenir plus diversifié, plus équitable et plus inclusif, où nos employés se sentent à leur place.

“ La diversité, c'est être invité(e) à la fête ; l'inclusion, c'est être invité(e) à danser ; l'appartenance, c'est danser sur votre chanson préférée ; et l'équité, c'est être invité(e) à organiser la prochaine fête.



Brian K. Reaves,
vice-président directeur,
responsable de
l'appartenance, de la
diversité et de l'équité
chez UKG

D'ici 2026, nous visons à atteindre les objectifs de représentation suivants :

Atteindre un taux de représentation de femmes dans les instances dirigeantes au niveau mondial de

44 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation de femmes dans les rôles technologiques au niveau mondial de

38 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation de dirigeants asiatiques et insulaires du Pacifique aux États-Unis de

11 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation d'Asiatiques et d'Insulaires du Pacifique aux États-Unis de

14 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation de Noirs et Afro-Américains dans les instances dirigeantes des États-Unis de

9 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation de Noirs et Afro-Américains aux États-Unis de

13 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation d'Hispaniques et Latinos dans les instances dirigeantes des États-Unis de

14 % d'ici à 2026

Atteindre un taux de représentation d'Hispaniques et Latinos aux États-Unis de

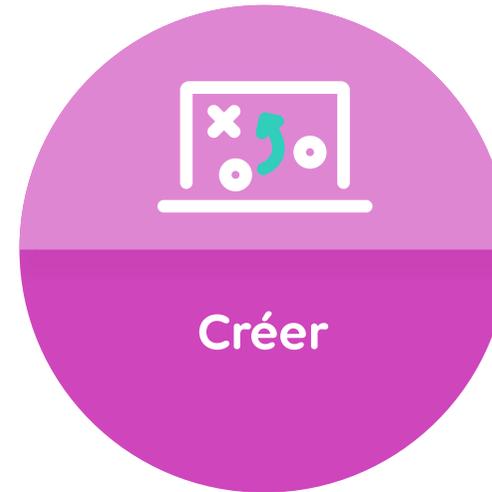
19 % d'ici 2026

Valorisation de chaque employé

La valorisation de chacun de nos employés, clients et partenaires nous aide à concrétiser notre but en tant qu'entreprise. Chez UKG, la garantie de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance commence par la création d'un environnement où les identités et les perspectives individuelles ne sont pas seulement accueillies, mais également recherchées, célébrées et bien représentées. Notre travail se poursuit en défendant une culture de confiance, d'équité et d'appartenance pour tous, ainsi qu'un lieu de travail où tous les employés bénéficient de nombreuses possibilités d'évolution. Pour devenir un véritable leader en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, et permettre à nos employés et à nos clients de prospérer, nous devons également favoriser des changements positifs en investissant dans des organisations qui œuvrent à la construction d'un avenir diversifié et inclusif pour tous, et en établissant des partenariats avec ces organisations.

Piliers de nos programmes

La stratégie d'UKG en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance s'appuie sur trois piliers :



Créer

une main-d'œuvre diversifiée, responsabilisée et inclusive.



Favoriser

une culture de confiance, d'équité et d'appartenance pour tous.



Accélérer

nos investissements pour permettre à notre écosystème d'avoir un impact significatif et de prospérer.

Chacun des piliers de notre programme vise à susciter un changement positif en adoptant des identités et des perspectives uniques à tous les niveaux de l'organisation. C'est notre objectif et notre engagement.

Premier pilier : Créer une main-d'œuvre diversifiée, responsabilisée et inclusive.

Nous faisons d'UKG un lieu de travail où tous les employés bénéficient de nombreuses possibilités d'évolution.

Diversité dans le recrutement et l'embauche

Nos efforts visant à instaurer une culture diversifiée, équitable et inclusive, où tous les employés se sentent à leur place, commencent par le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée. Des personnes ayant des personnalités, des antécédents, des capacités et des compétences variés apportent des perspectives différentes. Une équipe plus diversifiée soulèvera des questions auxquelles nous n'aurions peut-être pas pensé et sera donc plus à même de produire des efforts et des résultats étoffés.

Le programme « UKG External Diverse Talent » nous permet de constituer une réserve stratégique de talents dans l'ensemble de l'entreprise, en recrutant des personnes en début de carrière. En outre, nous travaillons en partenariat avec différentes organisations ciblées et des organisations à but non lucratif, ainsi qu'avec des « collègues et universités historiquement noirs » (HBCU) et des « institutions au service des minorités » (MSI) qui se concentrent sur l'emploi de groupes traditionnellement sous-représentés et/ou défavorisés (par exemple, les anciens combattants, les femmes, les minorités sous-représentées, les personnes LGBTQIA+ et les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap).

Perspectives d'avenir :

Une fois les priorités identifiées, l'équipe supervisera et mesurera régulièrement le pipeline des différents groupes, afin de suivre l'évolution de nos efforts de recrutement actuels et de garantir la diversité du vivier de candidats.

Coup de projecteur : Projet Empower U

En 2022, nous avons lancé le projet « Empower U », un programme d'engagement de talents externes visant à permettre à la prochaine génération de talents sous-représentés d'exceller au sein de l'entreprise numérique. Des employés de plusieurs services d'UKG se sont portés volontaires pour participer et échanger avec 71 étudiants universitaires. Ces échanges incluaient, entre autres, des sessions de réseautage rapides, d'examen de CV et de séances d'informations sur UKG en tant qu'entreprise de choix pour les talents exceptionnels.

Grâce à ce programme, Jazmiyne Bias, diplômée de l'université Clark Atlanta, a été embauchée chez UKG dès l'obtention de son diplôme. Jazmiyne Bias, qui se passionne pour les voyages et le travail en réseau, se réjouit d'avoir appris l'existence d'UKG dans le cadre du projet Empower U, d'avoir pu échanger avec les employés d'UKG à propos de leur expérience, et de pouvoir maintenant mettre ses passions en pratique avec les employés d'UKG et les clients dans le monde entier.

“ Tout le monde a été très accueillant ! Nous avons été accompagnés de mentors tout au long du processus et l'équipe de direction s'est toujours montrée disponible et d'un grand soutien. C'est un programme qui vous prépare réellement au développement de vos compétences personnelles, au travail avec les clients, aux compétences en matière de conseil et à la formation.

Jazmiyne Bias, consultante en solutions chez UKG



Deuxième pilier : Favoriser une culture de confiance, d'équité et d'appartenance pour tous.

Chez UKG, nous célébrons la diversité des opinions et des perspectives. Nous visons à mettre en relation nos employés afin de les sensibiliser, de faire progresser l'inclusion sur le lieu de travail, d'élargir les opportunités et d'améliorer les résultats pour tous. Nous intégrons également la notion de responsabilité dans l'ensemble de notre organisation. Notre responsable de l'appartenance, de la diversité et de l'équité dirige nos démarches en la matière, et notre équipe de direction s'est engagée à soutenir cette stratégie en tant que priorité absolue pour UKG.

Groupes de ressources pour les employés

L'établissement de relations solides sur le lieu de travail est un élément essentiel pour conserver et développer des talents diversifiés. Nous encourageons la création de liens et de réseaux par l'intermédiaire de nos groupes de ressources pour les employés (ERG). Ceux-ci sont des communautés d'employés d'UKG ayant des intérêts communs et qui rassemblent leurs voix pour stimuler l'innovation et les opportunités professionnelles, et pour former des leaders qui deviendront des sources d'inspiration.

Succès 2022 :

En 2022, UKG a ajouté deux *nouveaux groupes et a terminé l'année avec un total de huit ERG aux objectifs variés.

Les ERG mettent en relation les employés de même origine ethnique, culture, genre, intérêts, nationalité ou orientation sexuelle. Les employés n'ont pas besoin de communiquer leur identité ou des expériences directes pour rejoindre l'un de ces groupes. En fait, les alliés sont fortement encouragés à rejoindre un groupe de ressources pour les employés afin de soutenir leurs collègues. En effet, nous pensons qu'il est bénéfique, tant pour les employés que pour l'organisation, d'élargir les connaissances et la compréhension et d'offrir une autre perspective. Les groupes de ressources pour les employés (ERG) sont particulièrement intéressants lorsqu'ils incluent un groupe diversifié de participants et de points de vue. Ils assurent le développement professionnel par le biais du mentorat, du bénévolat et de l'engagement communautaire. Les ERG donnent également aux membres de l'équipe l'occasion d'avoir un impact positif sur nos activités, car ils permettent de formuler des opinions et des commentaires lors de l'élaboration de programmes, de produits et de processus.



ADAPT

ADAPT (Accessibility and Disability Allies Partner Together : les alliés de l'accessibilité et du handicap s'associent), pour sensibiliser aux capacités différentes.



ASPIRE

ASPIRE (Asian and Pacific Islanders Raising Equity : les insulaires d'Asie et du Pacifique font progresser l'équité), une communauté où les membres se sentent en sécurité, vus, entendus et font partie d'une ohana (famille)*.



BUILD

BUILD (Black U Krewers in Leadership and Development : des employés UKG afro-américains dans le domaine du leadership et du développement), qui favorise l'intégration et l'avancement des employés afro-américains à tous les niveaux de l'organisation.



CARES

CARES (Cancer Awareness Resources Education and Support : ressources, formations et soutien pour la sensibilisation au cancer), un système de soutien pour les personnes touchées par diverses maladies chroniques, afin de s'assurer que les employés d'UKG ne se sentent pas seuls dans leur parcours.



FIRE UP

FIRE UP (Female Inclusion Resilience and Excellence : résilience et excellence pour l'inclusion des femmes), qui développe une communauté inclusive et solidaire favorisant le changement dans le but de faire progresser l'équité pour toutes les femmes.



PRIDE

PRIDE favorise l'inclusion de la communauté LGBTQ+ et de ses alliés.



UNIDOS

UNIDOS (United : unis), qui soutient la communauté hispanique/latine et ses alliés*.



VETS

VETS pour les anciens combattants, les membres actifs des forces armées, leur famille et leurs amis.

Succès 2022 :

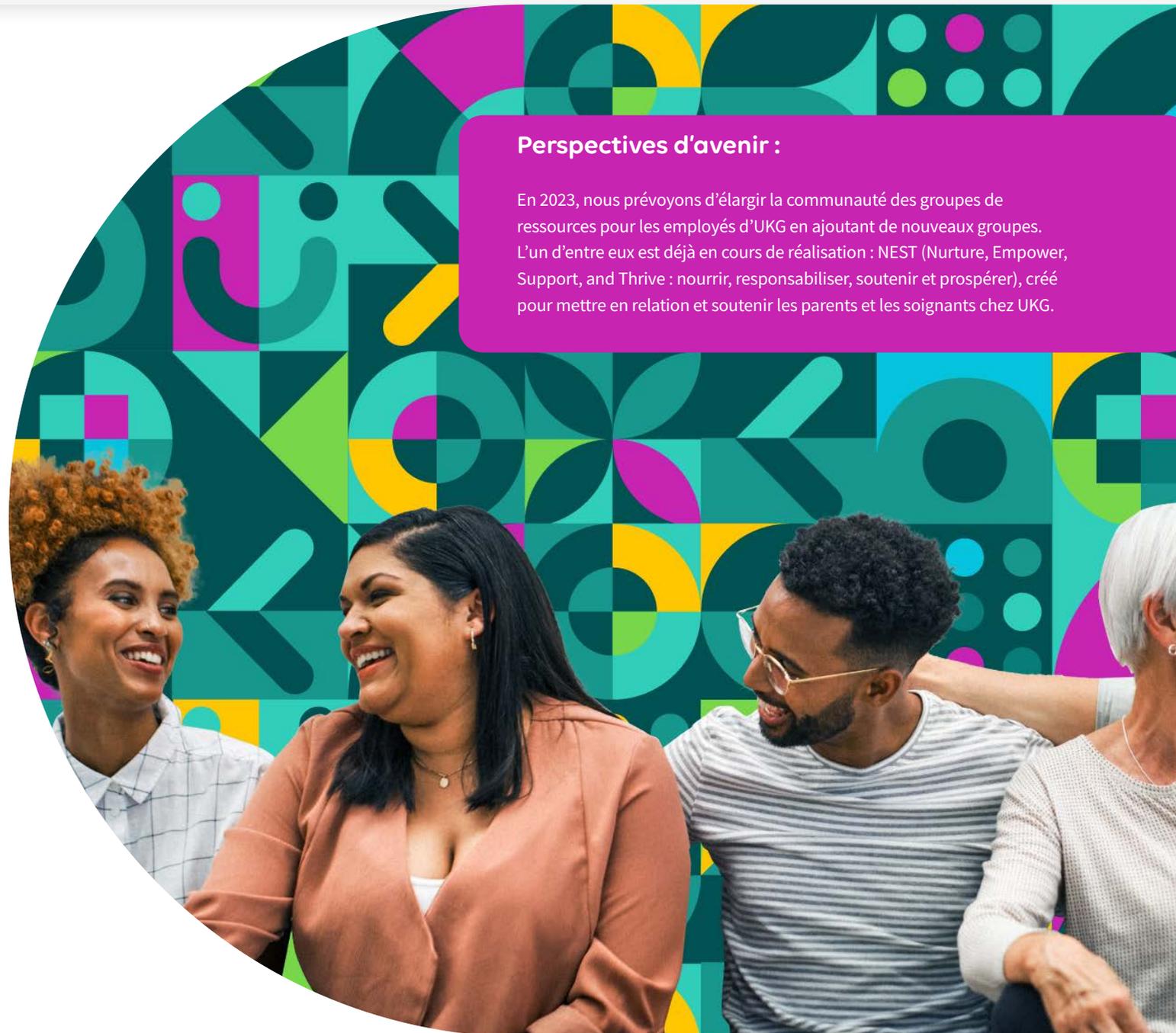
En 2022, nous avons lancé le « UKG Belonging and Engagement Center » (centre d'appartenance et d'engagement UKG), qui abrite la gestion des groupes de ressources pour les employés (ERG) et l'engagement des membres. Il s'agit d'une plateforme centrale permettant aux employés d'UKG de se renseigner sur les ERG et d'y adhérer, de se tenir au courant des événements et de s'y inscrire, de consulter des ressources et de participer à des conversations et à des programmes, le tout produit par d'autres employés d'UKG. La plateforme B&E Center nous permet de gérer efficacement nos groupes de ressources pour les employés et de mesurer nos efforts et le succès global de nos objectifs en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance.

Avec le lancement du UKG B&E Center, nous avons vu le nombre de membres des ERG augmenter de 158 % en 2022.

Nous sommes convaincus que les groupes de ressources pour les employés contribuent à établir des relations de confiance, à susciter des conversations, à développer le leadership et à stimuler l'innovation au sein d'UKG. Bien que chaque groupe soit géré par des employés bénévoles, nous les soutenons avec des budgets individualisés, des plans à court et à long terme et des indicateurs pour aider les groupes à se développer et à prospérer. UKG propose également des sessions de formation à ceux qui n'ont jamais organisé d'événement ou de programme auparavant, afin qu'ils apprennent à le gérer avec succès du début à la fin.

Perspectives d'avenir :

En 2023, nous prévoyons d'élargir la communauté des groupes de ressources pour les employés d'UKG en ajoutant de nouveaux groupes. L'un d'entre eux est déjà en cours de réalisation : NEST (Nurture, Empower, Support, and Thrive : nourrir, responsabiliser, soutenir et prospérer), créé pour mettre en relation et soutenir les parents et les soignants chez UKG.



Programme « Ambassador »

UKG permet aux ambassadeurs internes de faire progresser l'inclusion sur le lieu de travail, d'élargir les opportunités et d'améliorer les résultats pour tous. En 2022, nous avons lancé notre programme d'ambassadeurs en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance, dans le cadre duquel les ambassadeurs disposent des outils et ressources nécessaires pour communiquer et mettre en œuvre notre stratégie en la matière, éduquer les autres et faire preuve d'un leadership inclusif. Une fois intégrés, les ambassadeurs de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance peuvent partager la stratégie d'UKG, les programmes et les résultats ciblés liés à nos initiatives. Nous comptons sur ces employés pour amplifier l'impératif opérationnel que représentent les objectifs de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance auprès de leurs collègues, clients, partenaires et réseaux.

Unified Foundational Learning : apprentissage fondamental unifié

Unified est une initiative numérique d'apprentissage fondamental sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, développée pour aider les gens à mieux comprendre les sujets complexes associés à ces thématiques, tels que les préjugés inconscients, les microagressions, les privilèges et l'équité. L'initiative aborde également la manière dont les expériences de vie uniques jouent un rôle dans la compréhension de ces sujets complexes.

Coup de projecteur : Unified

UKG a lancé Unified, dont le but est d'aider chaque employé à développer des habitudes quotidiennes d'inclusion. Unified est conçu pour amener les employés d'UKG à passer de la prise de conscience à l'action. Unified s'appuie sur des petits contenus pratiques et exploitables afin de susciter la discussion, l'action et la réflexion, tout en encourageant de petites mais puissantes habitudes d'inclusion dans nos routines quotidiennes.

Suite au lancement d'Unified en 2022, 96 % des cadres supérieurs ont participé à des discussions actives autour de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance.

“ Mon expérience avec Unified a conforté ma conviction dans le mantra de notre entreprise : « Notre priorité, ce sont les personnes ». J'ai vraiment le sentiment que l'expérience Unified favorise les liens et encourage les conversations, grâce à des supports qui incitent à la réflexion et qui sont facilement compréhensibles.

B'Nai Jackson, responsable des services d'intégration globale chez UKG

UKG et Hive Learning ont remporté le Gold Award pour la « [Meilleure avancée en matière d'innovation dans le domaine de la diversité et de l'inclusion](#) » lors de l'édition 2022 des Brandon Hall Excellence in Technology Awards.

Conseil mondial pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

À l'instar de la structure de gouvernance ESG, UKG dispose d'un conseil mondial pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance. Celui-ci est composé de 16 cadres exécutifs, issus de l'ensemble d'UKG, qui soutiennent l'impératif de l'entreprise en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance. Ils se réunissent tous les trimestres pour faire avancer les initiatives, examiner comment améliorer le programme et mesurer les progrès globaux. Le comité est coprésidé par Brian K. Reaves, responsable de l'appartenance, de la diversité et de l'équité, et Chris Todd, président-directeur général (PDG).

Tableaux de bord pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

Les tableaux de bord offrent une transparence sur les progrès réalisés par nos dirigeants, grâce à un ensemble de mesures visant à accompagner la concrétisation de nos objectifs du programme à court et à long terme. Le tableau de bord présente l'impact des leaders dans plusieurs domaines clés, notamment la représentation des genres à l'échelle mondiale, la représentation ethnique aux États-Unis, la représentation du recrutement précoce des talents, l'achèvement de l'apprentissage fondamental unifié, la participation aux groupes de ressources pour les employés, et le sentiment des employés par rapport à la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, d'après notre enquête annuelle sur l'engagement des employés.



Conseil mondial d'UKG pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

Notre objectif peut uniquement être atteint lorsque nos employés se sentent respectés et en sécurité, qu'ils sont capables de montrer leur personnalité dans leur globalité, sur un lieu de travail où chacun peut s'exprimer.



Chris Todd

PDG, président du Conseil

« Valorisation de chaque employé »

Brian Reaves

Responsable de l'appartenance, de la diversité et de l'équité



Michael Bush
Directeur général, GPTW



Jody Kaminsky
Directrice marketing



Liz McCarron
Directrice juridique



Hugo Sarrazin
Directeur général produits



Greg Swick
Directeur des revenus



Pat Wadors
Directrice en chef des ressources humaines



John Machado
Vice-président principal, directeur de la technologie



Scott Sanfason
Vice-président, opérations et prise en charge TA et employés



Nicole Bello
Vice-présidente du groupe, ventes EMEA



Jarik Conrad
Vice-président, Human Insights



Jane Graham
Vice-présidente du groupe, gestion des relations



Melissa Shore
Vice-présidente, expérience employés



Roxana Strohmenger
Vice-présidente, stratégie de l'expérience client



Ha Hoang
Vice-présidente, infrastructure des systèmes Cloud



Stacy Simmons
Vice-présidente exécutive, objectifs et employés



Mustapha Kebbeh
Vice-président, responsable de la sécurité

Troisième pilier : Accélérer nos investissements pour permettre à notre écosystème d'avoir un impact significatif et de prospérer.

Nous favorisons concrètement les changements positifs en investissant dans des organisations qui œuvrent à la construction d'un avenir diversifié et inclusif.

UKG a établi des partenariats stratégiques avec des organisations qui partagent ses valeurs, notamment :

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

Programme d'activation des ventes et d'engagement des clients pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

UKG tire parti de son avantage unique, en tant que leader du secteur, pour encourager une plus grande compréhension et une meilleure appréciation de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance sur le lieu de travail, dans notre secteur et dans l'ensemble de la société avec nos clients.

L'initiative d'activation des ventes et d'engagement des clients pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance se concentre sur le partage de notre point de vue et des pratiques optimales en la matière avec nos clients, notamment en les rencontrant individuellement, en soutenant les conférences des clients et en fournissant des exemples d'outils, de ressources et de communications liés à ces thématiques. Cette démarche a pour but d'aider nos clients à s'engager dans leur propre parcours autour de ces sujets, afin de faire progresser le monde du travail pour nos clients et leurs employés.

Impact social

Chez UKG, nous croyons fermement qu'il est de notre devoir de faire ce qui est juste pour les collectivités. Tout au long de l'année, nous travaillons en partenariat avec différentes organisations à but non lucratif pour contribuer à des projets philanthropiques et caritatifs dans le monde entier. Chaque jour, nous faisons tout pour aider les populations dans les domaines de la santé, des services à la personne et de l'éducation.

Philosophie en matière de générosité

Notre philosophie en matière de dons est globalement inclusive mais axée sur le local. Nous soutenons des organisations et des communautés du monde entier par des contributions financières et des campagnes de jumelage de dons en temps de crise, et en incitant et en encourageant nos employés à profiter des opportunités de bénévolat grâce à des congés payés. La générosité est un aspect essentiel de notre culture, et nous continuerons d'utiliser nos plates-formes et nos ressources pour aider les autres. Ces efforts nous aident à bâtir un monde qui répond aux besoins de tous et renforce l'autonomie des personnes.

Soutien philanthropique mondial

En 2022, UKG a investi 6 millions de dollars dans des initiatives philanthropiques et d'autres programmes ayant un impact sur nos collectivités mondiales. Ceci inclut, entre autres, 4 millions de dollars de participations philanthropiques pour soutenir directement différentes causes essentielles, au profit de plus de 170 organisations à but non lucratif dans les domaines de la santé, des services à la personne et de l'éducation, contribuant ainsi à faciliter le travail vital qu'elles accomplissent chaque jour au sein de nos collectivités à l'échelle mondiale. Au-delà de notre engagement philanthropique direct, un soutien financier supplémentaire de 2 millions de dollars à des organisations à but non lucratif a été apporté dans le cadre de différents programmes d'UKG, notamment notre initiative d'équité salariale Close the Gap lancée à la fin de 2021, ainsi que d'autres partenariats autour de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, avec des organisations telles que LeanIn.org, Reboot Representation, Power to Fly et bien d'autres encore.



Points clés de nos contributions en 2022 :

- Children's Diagnostic & Treatment Center :** UKG s'est associée au Children's Diagnostic & Treatment Center dans le comté de Broward, en Floride, pour la 30^{ème} Brigade annuelle de paniers de Thanksgiving, afin de fournir 1 200 repas de Thanksgiving aux familles les plus démunies. Des employés d'UKG se sont portés volontaires pour aider à remplir des sacs de nourriture et à livrer des repas aux familles du Children's Diagnostic & Treatment Center dans le sud de la Floride.
- The Wish Project :** Des employés d'UKG se sont unis pour soutenir le Wish Project à North Chelmsford, dans le Massachusetts, qui aide les familles dans le besoin à établir une résidence à long terme en leur fournissant des besoins de base, une assistance immédiate aux familles sans-abri, aux victimes d'incendies ou de catastrophes, et un soutien à la collectivité. Lorsque les stocks de produits pour bébés ont commencé à manquer, des employés d'UKG ont créé une campagne de dons en ligne, via Amazon, afin d'acheter et d'expédier les produits directement à l'entrepôt du Wish Project.
- Marche pour l'hôpital pour enfants de Boston :** Les employés d'UKG de Lowell, dans le Massachusetts, ont participé à la marche pour le Boston Children's Hospital et ont collecté des fonds pour soutenir notre patiente parrainée, Rikki, née avec une maladie génétique rare. La marche est le seul jour de l'année où toute la communauté (amis, familles, sponsors, patients et employés du Boston Children's Hospital) se réunit pour les enfants.
- McMillan Cancer Support :** Notre bureau de Bracknell, au Royaume-Uni, a collecté des fonds pour la principale organisation caritative britannique de lutte contre le cancer, MacMillan Cancer Support, qui propose des services aux personnes atteintes d'un cancer à tous les stades de leur expérience.
- Whizz-Kidz :** Cette organisation à but non lucratif fournit aux enfants et aux jeunes handicapés du Royaume-Uni des équipements de mobilité essentiels, des possibilités de rencontre et de divertissement, ainsi que des formations qui leur permettent d'acquérir des compétences et d'envisager un avenir meilleur. Les dons d'UKG ont permis de fournir et/ou de réparer des fauteuils roulants motorisés et de couvrir les coûts de sessions d'employabilité et de camps pour enfants.
- Back-to-School Drive :** En collaboration avec ses groupes de ressources pour les employés (ERG), UKG a organisé la première campagne de collecte de fonds pour la rentrée scolaire (Back-to-School Drive) dans plusieurs États. Des fournitures scolaires adaptées ont été distribuées à des élèves à faibles revenus de tous niveaux, au profit d'organisations aux quatre coins des États-Unis, notamment la Broward Education Foundation, Atlanta Mission, Families Forward, Teachers' Treasure, Kid Smart et The Wish Project. Ceci a permis aux élèves de commencer l'école avec confiance et avec certaines des ressources dont ils ont besoin pour réussir.
- Troisième Virtual Angel Tree annuel d'UKG :** Nos employés basés aux États-Unis ont contribué à l'esprit des fêtes de fin d'année en offrant plus de 9 235 cadeaux à 2 000 enfants, ce qui représente une augmentation de 10 % du nombre d'enfants par rapport à l'année précédente. Nous avons soutenu des enfants chez des partenaires à but non lucratif dans tout le pays, notamment les Boys & Girls Clubs, House of Hope, The Wish Project, Kids In Distress, Children's Harbor, Big Brothers Big Sisters, Friends of the Children, Wayfinder Family Services et Murphy-Harpst Children's Centers.
- Starlight Children's Foundation :** UKG s'est associée à la Starlight Children's Foundation, une organisation à but non lucratif qui travaille avec des professionnels de la santé pour apporter du plaisir, de la joie et du rire afin d'aider les enfants malades à rester des enfants. En Australie, les employés d'UKG ont distribué plus de 1 700 pochettes surprises contenant des objets d'art et d'artisanat, des jouets, des jeux et des activités immersives pour les enfants malades dans les hôpitaux et à la maison.
- Indigenous Literacy Foundation :** UKG a soutenu la Indigenous Literacy Foundation, une organisation caritative nationale qui travaille avec les communautés aborigènes et les insulaires du détroit de Torres, dans toute l'Australie, pour fournir des livres de lecture, des ressources et des programmes d'apprentissage précoce en soutien aux communautés.

- **Dylan Alcott Foundation** : UKG a apporté son soutien à la Dylan Alcott Foundation, une organisation qui aide les jeunes Australiens handicapés à prendre confiance en eux, à valoriser leur potentiel et à concrétiser leurs rêves.
- **Asociación civil Cirineos** : UKG a soutenu la Asociación civil Cirineos, une organisation uruguayenne qui réaménage des conteneurs de fret afin d'en faire de petites maisons pour les familles. Chaque logement comprend deux chambres, une salle de bain, un salon et une cuisine. UKG a pu fournir l'une de ces maisons à une famille vivant dans le quartier de Santa Eugenia.

“ L’engagement d’UKG, qui consiste à « faire tout ce qu’il faut, partout où l’on a besoin de nous », va bien au-delà du soutien financier. Leurs équipes ont du cœur et sont toujours prêtes à agir pour nos enfants ! Elles ont peint des maisons, aménagé des terrains, offert des technologies, des jouets et du temps. Sans relâche, elles se démènent pour prendre soin de ces collectivités, et nous sommes très reconnaissants de la façon dont elles font preuve d’amour envers nos enfants.

Tiffani Dhooge, présidente-directrice générale de Children’s Harbor



Résoudre les disparités salariales

L'équité salariale est essentielle à la santé et au bien-être des personnes. Mais elle est également essentielle à la réussite de l'entreprise dans son ensemble, y compris la nôtre. En décembre 2021, nous annonçons l'initiative [Close the Gap d'UKG](#), un projet d'équité salariale de plusieurs millions de dollars visant à susciter une prise de conscience et des actions pour résoudre les disparités salariales entre les hommes, les femmes et les groupes sous-représentés, qui continuent d'avoir un impact significatif sur la main-d'œuvre d'aujourd'hui.



En 2022, nous avons poursuivi nos efforts en vue d'équilibrer les échelles salariales grâce à un partenariat de premier plan avec la [National Women's Soccer League](#) (NWSL) ainsi qu'avec plusieurs organisations à but non lucratif, afin de financer un certain nombre de programmes essentiels, d'efforts de sensibilisation, de campagnes d'éducation et de recherches en faveur de l'équité salariale.

Coup de projecteur : Challenge Cup 2023 de la NWSL avec UKG

En mai 2022, nous avons annoncé une nouvelle édition de notre initiative Close the Gap : un partenariat historique et pluriannuel avec la National Women's Soccer League (NWSL), faisant d'UKG le tout premier sponsor en titre de la NWSL Challenge Cup, multipliant par dix la cagnotte de la Coupe en 2022. De plus, la cagnotte totale fera plus que doubler à nouveau en 2023. La Challenge Cup 2023 de la NWSL avec UKG sera le tout premier tournoi de football professionnel féminin aux États-Unis à atteindre l'équité salariale avec ses homologues masculins.

Le parrainage pluriannuel d'UKG, d'une valeur de plusieurs millions de dollars, permettra de combler l'écart salarial pour la Challenge Cup 2023 NWSL avec UKG, l'argent des prix bénéficiant directement aux joueuses. Cet accord s'ajoute à la convention collective récemment ratifiée par la NWSL et l'association des joueuses de la National Women's Soccer League, qui prévoit un investissement substantiel de la part des propriétaires, augmentant de manière significative les rémunérations et les avantages, améliorant les environnements d'entraînement et de jeu, et établissant les normes essentielles pour garantir la position de la NWSL en tant que meilleure ligue de football féminin au monde.

Les solutions d'UKG pour la gestion de la paie sont utilisées pour payer plus de 15 millions d'employés par an. UKG a ainsi réalisé des [investissements de 3 millions de dollars dans différents programmes et initiatives stratégiques qui soutiennent la lutte pour l'équité salariale](#) en 2022, notamment un soutien à quatre organisations à but non lucratif axées sur la promotion et le renforcement de l'égalité des chances, de l'éducation et de l'emploi pour les femmes et les filles.

Dans le cadre de cet engagement, en 2022, UKG a versé (et continue de verser) 0,18 \$ (soit l'écart salarial entre les hommes et les femmes¹) pour chaque employé payé chaque année, via une solution de paie UKG, à des programmes et des organisations qui luttent pour l'égalité salariale.

¹ U.S. Bureau of Labor Statistics (2021). Rapport annuel 2020 : points clés concernant les revenus des femmes. Source : <https://www.bls.gov/cps/earnings.htm>.

Points clés de notre soutien Close the Gap aux organisations à but non lucratif :

- Grantmakers for Girls of Color (G4CG) :** UKG a apporté sa contribution à huit organisations spécifiques, explicitement axées sur le continuum de soutien dont ont besoin les filles, les femmes et les jeunes femmes de couleur, en leur offrant un accès à l'éducation et à l'acquisition de compétences, un soutien financier pour participer à des stages ou à d'autres opportunités d'évolution de leurs intérêts professionnels et de carrière, un développement du leadership et des compétences et stratégies de promotion visant à démanteler les politiques et conditions qui les empêchent d'entrer, de rester et de demeurer en sécurité sur le lieu de travail. Les organisations soutenues sont les suivantes : IGNITE, Transgender Resource Center of New Mexico, AAPI Women Lead, Fannie Lou Hamer, Merze Tate, Voces en Accion, HEART et Sister to Sister International.

 - En outre, UKG a piloté un programme de mentorat virtuel avec Sister to Sister International, une association subventionnée par G4GC. Le groupe est composé de 22 collégiennes et lycéennes, qui se réunissent une fois par mois et abordent des sujets tels que l'aide à l'évaluation de carrière, l'acquisition de compétences, le mentorat de groupe et le mentorat individuel avec des panélistes d'UKG, notamment membres du groupe de ressources aux employés BUILD d'UKG.
- Reboot Representation (Reboot) :** En plus d'être l'un des deux seuls membres exécutifs seniors de la coalition Reboot Representation, UKG a accordé une subvention à l'université de Floride, par l'intermédiaire de Reboot, afin de créer un pipeline d'opportunités destiné

à attirer davantage de femmes noires, latines et amérindiennes dans l'enseignement de l'informatique de la maternelle au lycée. Ce financement permettra d'étendre les activités de sensibilisation, les bourses et le mentorat pour les enseignants en informatique qui favorisent la persévérance et l'engagement des étudiants. À l'issue d'un programme de certificat d'enseignement de l'informatique de la maternelle à la terminale, les enseignants sont en mesure d'obtenir la certification de l'État et de devenir des professeurs d'informatique dans leurs établissements locaux. Ceci permet aux étudiants de constater une représentation dans l'enseignement dans ces domaines et, en fin de compte, d'avoir un meilleur accès au développement de parcours professionnels technologiques solides et diversifiés pour les apprenants. Dans sa première année, ce programme a permis de recruter 20 enseignants qui, selon les prévisions, auront un impact sur au moins 2 200 élèves par an, soit au moins 44 000 élèves au cours des 20 prochaines années.

- Lean In :** Notre partenariat avec Lean In a permis à UKG de commencer à proposer à ses employés et à ses clients des programmes de formation de pointe autour des thématiques des alliances et des préjugés. Dans le cadre d'une autre initiative, UKG parraine le Network Leadership Development Program de Lean In, un programme complet de 16 semaines qui aide les femmes à devenir des leaders plus fortes, et qui inclut des auto-évaluations et des modules axés sur l'inclusion, l'influence et la constitution d'une présence exécutive. Ce programme, qui touche au total 100 000 femmes, forme des responsables de réseaux. Ceux-ci sont des bénévoles qui soutiennent

les femmes en créant des cercles d'entraide et en organisant des événements dans le but d'instaurer un sentiment d'appartenance à la communauté. Ces réseaux couvrent la zone EMEA, l'APEC, le continent américain et incluent des pays plus petits tels que le Bénin, la Bolivie et la Mongolie, où les femmes n'ont généralement pas accès à ce type de ressources.

- 9to5 :** UKG s'est associée à 9to5, une organisation de défense des droits qui s'attache à inscrire les questions relatives aux femmes dans l'agenda public. Tout au long de l'année, nous avons promu et orienté le trafic Web vers des boîtes à outils personnalisées, axées sur les journées intersectionnelles de l'égalité salariale produites par 9to5. Chaque boîte à outils et chaque magazine en ligne a été conçu pour inciter à l'action (avec des appels à l'action spécifiques centrés sur le Paycheck Fairness Act, la loi sur l'équité salariale). Cela a contribué à plus de 21 000 impressions sur les plateformes de réseaux sociaux de 9to5, dans le cadre de sa campagne numérique sur l'égalité salariale.

“ Nous sommes reconnaissants à UKG et à Grantmakers for Girls of Color : ils nous ont donné l'occasion de faire participer tout un groupe de nos filles à un projet pilote de mentorat avec des professionnels qui peuvent avoir un impact considérable sur leur intérêt et leur trajectoire globale. Sister to Sister International se réjouit également de la coordination avec la démarche d'UKG en vue de faire progresser l'équité salariale.

Cheryl Brannan, fondatrice de Sister to Sister International

Soutien aux collectivités dans les situations de crise

Dans les situations de crise, UKG intervient pour apporter un soutien financier et bénévole aux personnes dans le besoin au sein des populations locales, nationales et mondiales. Depuis notre propre solution UKG Pro Giving, les employés d'UKG répondent à l'appel et donnent des fonds, par le biais de campagnes de contrepartie non plafonnées. Ils aident ainsi à envoyer un soutien indispensable aux personnes vivant dans les zones touchées.

Voici quelques exemples de dons effectués par nos employés en 2022 :

- **Feux de forêt dans le Colorado** : Dans le but de venir en aide aux personnes touchées par les incendies de forêt dans le Colorado, UKG et ses employés ont réalisé des dons à la Croix-Rouge américaine et au Center for Disaster Philanthropy.
- **Guerre en Ukraine** : UKG et ses employés se sont associés à USA for the United Nations High Commissioner for Refugees (Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés), l'International Rescue Committee, le HCR des Nations Unies pour le Canada, UNO-Flüchtlingshilfe, la Croix-Rouge française, Rotary Australia, Polish Medical Mission Association et la Croix-Rouge de Singapour pour fournir de l'aide et du matériel aux milliers de personnes déplacées à cause de la guerre en Ukraine.
- **Tragédie d'Uvalde (Texas)** : Pour aider les familles des victimes de la fusillade d'Uvalde, au Texas, les employés d'UKG se sont associés à UKG afin de collecter des fonds pour le Uvalde Strong Survivors Fund.
- **Ouragan Ian** : Après que l'ouragan Ian a dévasté certaines parties de l'ouest de la Floride, les employés d'UKG se sont unis et ont collecté des fonds en faveur de la Croix-Rouge américaine, du Center for Disaster Philanthropy et de notre organisation 501(c)(3) PeopleInspired Giving Foundation.
- **Tragédie de Buffalo (New York)** : UKG a aidé les personnes touchées par la fusillade de Buffalo, dans l'État de New York, en soutenant le Buffalo 5/14 Survivors Fund.
- **Inondations en Australie** : Dans le but d'aider les personnes touchées par les inondations sur la côte est de l'Australie, UKG a apporté son soutien à la Croix-Rouge australienne.
- **Tragédie de Highland Park (Illinois)** : UKG s'est associée au Highland Park Shooting Response Fund afin de soutenir les victimes et les familles touchées par la fusillade du 4 juillet à Highland Park, dans l'Illinois.
- **Inondations dans le Kentucky** : Dans le but de contribuer aux efforts de secours dans l'est du Kentucky à la suite des inondations, UKG a apporté son soutien à la Croix-Rouge américaine.
- **Tragédie du Saint Francis Hospital** : UKG s'est associée au Saint Francis Employee Emergency Fund pour soutenir les victimes et les familles touchées par la fusillade à l'hôpital Saint Francis de Tulsa, dans l'Arizona.
- **Inondations au Pakistan** : Après les inondations dévastatrices qui ont touché des centaines de villages au Pakistan, UKG a apporté son soutien au Flood Relief Appeal de la Citizens Foundation pour aider à répondre aux besoins immédiats et permettre leur réhabilitation au Pakistan.
- **Ouragan Fiona** : UKG s'est associée à Direct Relief pour soutenir les efforts de secours dans les Caraïbes après la dévastation causée par l'ouragan Fiona.

Volontariat dans le monde

Le don de soi pour aider les autres est ancré dans notre culture. Les employés d'UKG font du bénévolat dans le monde entier, au service de leur collectivité à l'échelle locale, qu'il s'agisse d'aider des banques alimentaires, de participer à des courses de charité, de visiter des écoles primaires ou de vêtir les sans-abri. En soutien à ces démarches désintéressées, UKG encourage tous ses employés à profiter de cet avantage qui leur est proposé : des congés payés illimités pour faire du bénévolat dans les organisations de leur choix, où ils peuvent se concentrer sur le don et le service aux organisations à but non lucratif et aux causes qui leur tiennent à cœur, ou participer à des événements de service organisés.



Voici quelques exemples d'employés qui se sont portés volontaires en 2022 :

- Mois de l'action contre la faim :** En septembre et octobre, les employés d'UKG, dans toute l'Amérique du Nord, ont participé à la National Service Week d'UKG dans le cadre du Mois de l'action contre la faim. Les employés d'UKG ont ainsi contribué à la lutte contre la faim en consacrant un total de 1 116 heures de bénévolat à des tâches telles que le tri des aliments, l'emballage des repas, la répartition des aliments dans les garde-manger et la distribution de repas chauds. Au total, les employés d'UKG ont trié, distribué, cuisiné et servi plus de 39 tonnes de nourriture, préparant ainsi plus de 72 300 repas à destination de familles dans toute l'Amérique du Nord.
- ANK India :** UKG a poursuivi son soutien de longue date à ANK India, une organisation gouvernementale à but non lucratif qui dispense une éducation aux enfants défavorisés et leur offre de meilleurs moyens de subsistance.
- Movember :** Les employés d'UKG aux États-Unis, au Canada et à Singapour ont participé à Movember, un événement annuel qui se déroule au mois de novembre et qui vise à sensibiliser le public aux problèmes de santé masculine, tels que le cancer de la prostate et le cancer des testicules, ainsi qu'au suicide.
- Bábbarra Women's Centre :** Au début de l'année 2022, UKG a livré 150 kilos de marchandises au Bábbarra Women's Centre, une organisation qui permet aux femmes locales de développer et de gérer des entreprises centrées sur les femmes, favorisant des moyens de subsistance sains et durables en Australie.
- Octobre rose :** Notre bureau de Paris, en France, a organisé une campagne « Octobre rose » pour le mois de sensibilisation au cancer du sein. Cette campagne annuelle sensibilise au cancer du sein et à ses causes, à sa prévention, à son diagnostic et à son traitement.
- Fondation allemande de lutte contre le cancer des enfants :** Notre bureau de Stuttgart, en Allemagne, a organisé une vente de gâteaux au profit de la German Children's Cancer Foundation, qui soutient les familles touchées et les jeunes adultes qui ont eu un cancer dans leur enfance, en leur fournissant des informations, des conseils et de l'aide en cas d'urgence financière.
- Chhanv Foundation :** UKG en Inde et FIRE Up ont soutenu la Chhanv Foundation, une organisation à but non lucratif indienne qui œuvre pour la réhabilitation des survivants d'attaques à l'acide et qui a redéfini tout le concept de réhabilitation en fournissant une assistance médicale, une assistance juridique et une éducation à ces survivants.
- Intern Service Day :** Nos stagiaires UKG à Lowell, dans le Massachusetts, ont eu l'occasion de passer la journée avec Mill City Grows dans la serre RIST de l'Université de Massachusetts Lowell. Mill City Grows travaille en étroite collaboration avec les partenaires du programme, des donateurs et des bénévoles pour s'assurer que des aliments frais et sains sont accessibles à toute la population de Lowell. Les stagiaires d'UKG ont découvert le programme et ont aidé à trier les légumes et les céréales.

- Journée de distribution de repas pour le 11 septembre :** UKG s'est associée à 9/11 Day, une organisation à but non lucratif 501(c)(3) soutenant la communauté du 11 septembre, dans le but d'aider à lutter contre la faim en Amérique en organisant des événements bénévoles pour emballer des repas à Boston et à New York.
- Woolies Wheels & Walk :** L'équipe UKG a soutenu la Woolies Wheels & Walk 2022, une initiative de bien-être du groupe Woolworths avec Tour de Cure qui collecte des fonds vitaux pour la recherche, le soutien et les projets de prévention sur le cancer.
- ToekomstATELIERdelAvenir (TADA) :** TADA propose une éducation volontaire, motivante et orientée vers la société, à des enfants âgés de 10 à 14 ans vivant dans les zones les plus défavorisées sur le plan socio-économique en Belgique. L'année dernière, les employés de nos bureaux d'UKG en Belgique et aux Pays-Bas ont organisé des ateliers, le samedi matin, dans le but de partager avec les enfants ce que leurs rôles impliquent au quotidien et comment ils y sont parvenus.
- Livraison de fleurs :** L'équipe d'UKG Global Delivery Services a collaboré avec des fleuristes locaux afin de créer plus de 100 compositions florales destinées aux patients et au personnel de plusieurs clients d'UKG : l'hôpital général de Nashville, le West Meade Place, un centre de réhabilitation et de soins de santé, et l'Oasis Center, une organisation dédiée au soutien et à l'amélioration de la vie des jeunes dans le Middle Tennessee. Cet acte de bonté réconfortant a même été couvert par la chaîne de télévision News Channel 5 à Nashville.

- Marche contre le cancer à Singapour :** Les employés de notre bureau UKG de Singapour ont participé au Virtual Relay for Life 2022, avec pour défi de parcourir 100 kilomètres en neuf jours. Ils ont parcouru un total de 196 kilomètres et ont récolté la somme impressionnante de 1 345 dollars de Singapour pour la Singapore Cancer Society.

“ Le cycle est vraiment complet à partir du moment où vous donnez à la collectivité dans laquelle vous vivez. Les employés d'UKG veulent partager leur temps, leurs compétences et leurs connaissances afin de créer des opportunités pour les personnes défavorisées. Cela contribue également à donner à notre mission un profond sentiment d'appartenance, et je suis immensément fier de tout ce que nous avons accompli en Inde jusqu'à présent.

Nitin Wadhwa, directeur des ressources humaines pour l'Inde chez UKG



Soutien aux employés

Fondée pendant la pandémie de COVID-19, la PeopleInspired Giving Foundation est une organisation indépendante de type 501(c)(3) qui soutient les employés d'UKG et leur famille en leur accordant des aides financières en période de crise. Depuis sa création en 2020, la fondation a distribué plus d'un demi-million de dollars de subventions à des employés d'UKG dans le monde entier.

Dons axés sur le client

Notre solution UKG Pro Giving permet aux organisations de mettre facilement en place des campagnes caritatives et de donner à leurs employés les moyens de réaliser des dons à des œuvres philanthropiques. Dans un esprit de philanthropie, nous fournissons Giving gratuitement à nos clients. Nous sommes fiers d'affirmer que les clients d'UKG ont ainsi donné des millions de dollars, par le biais de la plateforme Giving, en soutien à des organisations à but non lucratif telles que Feeding America, Meals on Wheels ou l'Armée du Salut.

“ Je suis vraiment reconnaissant envers la PeopleInspired Giving Foundation qui nous a aidés suite aux pertes dévastatrices subies par ma famille. La générosité d'UKG est inestimable.

Bénéficiaire de subvention

Coup de projecteur : Global Pay It Forward Day

Pour célébrer le « Global Pay It Forward Day », une fête mondiale de la générosité qui a lieu chaque année le 28 avril, les employés d'UKG du monde entier ont participé à des événements de bénévolat ou ont organisé des collectes de dons pour soutenir des organisations au sein de leur collectivité.

Aux États-Unis, les employés d'UKG ont travaillé sur des projets avec Rebuilding Together et Habitat for Humanity pour peindre et aménager deux maisons à Dania Beach, en Floride.

Dans notre région APAC, plus de 80 kilos de denrées alimentaires non périssables ont été donnés par les employés d'UKG à des banques alimentaires locales.

Dans notre région EMEA, les employés d'UKG ont réalisé des dons de nourriture en personne et des contributions en ligne à des banques alimentaires locales en soutien à leurs différentes collectivités.



Pour plus d'informations sur notre engagement en matière de philanthropie et de bénévolat, consultez le site ukg.com/about-us/esg/social/philanthropy-and-giving.

Récompenses et distinctions

Nous sommes conscients du fait que la lutte pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, ainsi que l'impact social, sont des engagements à long terme et que notre travail crucial n'est jamais terminé. Néanmoins, nous sommes fiers d'avoir été reconnus pour nos efforts jusqu'à présent. Les récompenses reçues en 2022 incluent, entre autres, des distinctions du Corporate Equality Index, de la Human Rights Campaign Foundation, d'AnitaB.org et d'autres organismes.

Diversité chez nos fournisseurs

Notre engagement en faveur de la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance s'étend également à notre chaîne d'approvisionnement. En 2022, nous avons formalisé la gouvernance de la diversité au niveau des fournisseurs en mettant en place le « Supplier Diversity Council » d'UKG, qui avec une représentation transversale. Nous reconnaissons qu'une chaîne d'approvisionnement diversifiée contribue à représenter les marchés locaux, et nous dépendons des contributions de ces fournisseurs pour soutenir nos équipes et servir nos clients dans le monde entier. À cette fin, nous avons défini un objectif pour notre programme de diversité des fournisseurs : maintenir au moins 5 % de dépenses auprès de fournisseurs diversifiés, tout en élargissant le champ d'action du programme d'une année sur l'autre. En 2022, UKG a dépensé plus de 85 millions de dollars auprès d'entreprises diversifiées et de petites entreprises.

Succès 2022 :

Nous avons lancé le [programme d'accélération de la diversité \(UKG Diversity Accelerator\)](#), qui achemine un soutien et des ressources très ciblés et pertinents à l'écosystème technologique, marqué par de nombreux propriétaires différents et axé sur la diversité, tout en contribuant à maximiser la diversité des fournisseurs sur le marché de la gestion du capital humain (GCH).



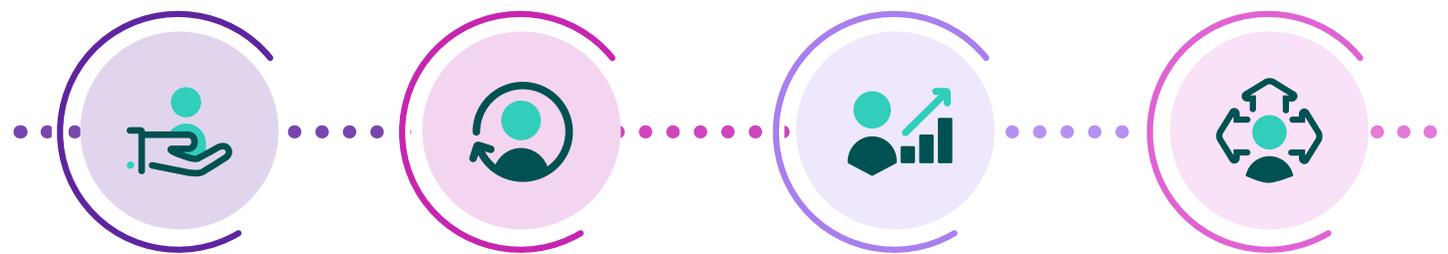
Talent et culture

Nous ne pourrions pas faire ce que nous faisons sans l'incroyable engagement, la passion et le travail de nos talentueux employés chez UKG. Pour être en mesure de proposer des solutions d'excellence, capables d'aider les organisations à mieux servir leurs employés, nous devons commencer par prendre soin de nos propres employés. Partout dans le monde, nous avons mis en place des pratiques qui permettent à tous les employés d'UKG de s'épanouir à chaque étape de leur carrière, de la pré-embauche à la retraite, en passant par les moments importants entre les deux. Notre objectif est de faire en sorte que leur expérience au sein d'UKG les rende meilleurs dans tous les domaines possibles.

En développant et en gérant la culture d'entreprise UKG, nous nous concentrons sur le cycle de vie complet de l'employé, de la même manière que nous nous concentrons sur le cycle de vie de l'expérience client. Nous appelons ces étapes du parcours de l'employé les « moments qui comptent ». Dans ces moments, il est important que nous développiions une expérience équitable et juste dans l'ensemble de l'écosystème. L'expérience des employés repose sur notre proposition de valeur pour les employés, dans laquelle s'inscrivent notre mission, nos valeurs et l'état d'esprit UKG : « Notre priorité, ce sont les personnes ». Nous sommes déterminés à créer, pour chaque employé UKG, des expériences enrichissantes dans chacun de ces moments, avec notamment nos avantages et programmes complets.

Coup de projecteur : Principes de notre équipe de GRH

Avec, comme boussole, notre proposition de valeur pour les employés, nous mettrons en place des programmes et des initiatives qui nous permettront de manifester et d'amplifier chacun de ces domaines dans l'expérience des employés d'UKG :



Efficacité et prise en charge

Soutenir les employés d'UKG dans les moments qui comptent grâce à la technologie, à l'efficacité, à la conformité et à la compassion.

Équité et responsabilité

Mettre en place des pratiques et des politiques transparentes, fiables, équitables et inclusives tout au long du cycle de vie des employés.

Excellence en matière de leadership

Investir et former des leaders et des équipes de qualité pour assurer le succès d'UKG, de nos employés et de nos clients.

Développement des employés d'UKG

Offrir des opportunités de développement de nos capacités, tout en adoptant un état d'esprit de croissance afin de mieux servir les carrières des employés, UKG et nos clients.

Avantages sociaux pour les employés

UKG propose à tous les employés d'UKG, dans le monde entier, un programme complet d'avantages sociaux qui reflète la promesse de notre marque. Ces prestations globales incluent un soutien et des programmes destinés aux employés et aux personnes à leur charge, et ce, à tous les stades de la vie. Au cours de l'année 2022, nos avantages sociaux de soutien à la famille (telles que le parrainage des activités UKG Kids, l'aide à la garde d'enfants et notre programme mondial de bourses d'études) ont mis en évidence notre engagement à soutenir non seulement les employés mais aussi leur famille. Une aide financière à l'adoption et à la maternité de substitution (offerte dans tous les pays où la maternité de substitution est légalement possible) est disponible pour les employés d'UKG qui souhaitent agrandir leur famille. Les employés qui souhaitent poursuivre leur formation en s'inscrivant à un programme menant à un diplôme peuvent bénéficier du remboursement des frais de scolarité. Ceci permet de prendre en charge le coût de l'enseignement et du matériel pédagogique.

Tous les employés ont accès à un accompagnement gratuit et confidentiel en matière de parcours vie-travail, grâce à notre programme d'aide aux employés. Les avantages sociaux liés au bien-être apportent un soutien supplémentaire aux employés dans le monde entier.

Santé et bien-être des employés

UKG s'engage à garantir la sécurité, la santé et le bien-être de chaque employé, tout en assurant un soutien permanent et exceptionnel à nos clients, fournisseurs et partenaires. Nous proposons un accompagnement, des conseils ou une aide financière à nos employés en cas de crise immédiate (par exemple, une catastrophe naturelle) ou prolongée (par exemple, une pandémie). En dehors des situations de crise, les programmes de santé et de bien-être d'UKG visent à donner aux employés d'UKG et à leur famille les moyens et le soutien dont ils ont besoin, tout au long de leur parcours, pour atteindre un niveau optimal de bien-être et de bonheur, tant au travail qu'à domicile.

Pour plus d'informations sur nos avantages sociaux, consultez le site ukg.fr/a-propos-de-nous/carrieres.

Expérience employé

Si nous voulons considérer les employés d'UKG comme des personnes à part entière, nous devons également reconnaître, honorer et remercier les efforts qu'ils font afin de se surpasser pour nos clients, mais aussi les uns pour les autres. Nous avons mis en place plusieurs programmes et avantages pour récompenser le travail des employés, qu'il s'agisse d'une plateforme formelle de reconnaissance par les pairs appelée Celebrate U ou de récompenses financières à court et à long terme, sous la forme de primes de performance et d'actions de l'entreprise.

L'équipe dirigeante a également instauré des communications fréquentes avec tous les employés. Par exemple, en 2022, nous avons annoncé que Chris Todd, alors président d'UKG, deviendrait PDG d'UKG. Dans les mois qui ont suivi la transition, nous avons organisé des événements Connect Live dans tous nos bureaux à travers le monde afin de présenter Chris en tant que PDG, encourager une transition en douceur et unir les employés d'UKG. Ces événements ont permis aux employés d'UKG d'entendre le PDG et d'autres cadres de l'équipe dirigeante. Ceux-ci ont fait part de leur expérience personnelle et parlé de nos objectifs commerciaux, de notre technologie et de notre culture. Chaque événement comprenait également une session « Ask Me Anything » (demandez-moi ce que vous voulez) pour répondre aux questions les plus fréquentes des employés d'UKG.

UKG s'engage à instaurer une culture axée sur notre mission et nos valeurs, en commençant par nos responsables et nos dirigeants. Il s'agit notamment de mettre l'accent sur l'efficacité de nos dirigeants et responsables et d'inculquer nos valeurs et nos pratiques, tout en favorisant le développement d'une organisation efficace et attentive.

“ Je promets de veiller, jour après jour, à ce qu'UKG applique son principe, « Notre priorité, ce sont les personnes », en favorisant des environnements de travail de qualité dans le monde entier, tout en continuant à entretenir notre propre culture axée sur les personnes, avec un engagement fortement ancré envers l'appartenance, la diversité, l'équité et l'inclusion .

Chris Todd, PDG d'UKG



Perspectives d'avenir :

En janvier 2023, UKG a lancé un programme de récompenses innovant appelé « U Choose ». Ce programme est conçu pour mieux accompagner nos plus de 15 000 employés d'UKG à tous les stades de leur carrière et de leur vie. « U Choose » remplace plusieurs de nos anciens avantages sociaux ciblés de premier ordre et permet aux employés de choisir personnellement les avantages individuels qui leur conviennent le mieux, à eux et à leur famille. Les employés d'UKG reçoivent une allocation trimestrielle de 350 dollars (1 400 dollars par an) pour la prise en charge d'un large éventail d'avantages liés au bien-être physique, au bien-être financier, au bien-être dans le parcours vie-travail et à l'expérience sur le lieu de travail.

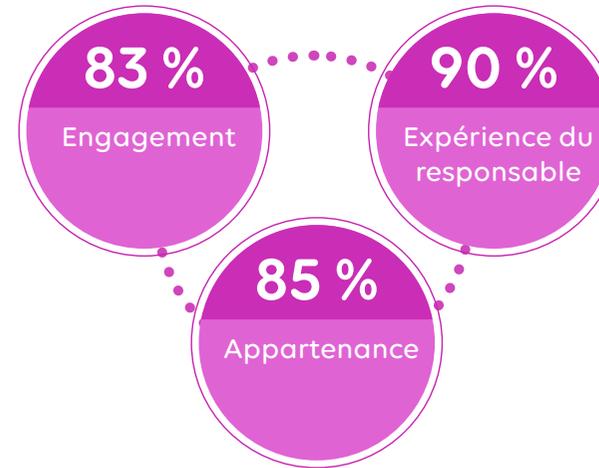
Enquête sur l'expérience employé

Lorsque les employés se sentent engagés, ils ont tendance à valoriser pleinement leur potentiel. Les efforts collectifs de l'ensemble des employés d'UKG sont à l'origine de la réussite de notre entreprise et de la qualité de notre lieu de travail. Afin de mieux connaître le niveau d'engagement de nos employés, nos points forts en tant qu'entreprise et les domaines dans lesquels nous pouvons améliorer notre culture, nous demandons à nos employés de participer à une enquête semestrielle sur l'engagement. Nos employés s'engagent activement à faire part de leurs commentaires, avec une participation de plus de 80 % au cours des dernières années. Et parce que nous pensons que chaque employé mérite un excellent responsable, notre enquête inclut également une section spécialement conçue pour évaluer l'efficacité de nos responsables. Sur la base du retour d'informations, nous prenons des mesures pertinentes à l'échelle de l'entreprise, des divisions/fonctions et des équipes. UKG s'engage à être un lieu de travail exceptionnel pour tous, et nous tenons compte des commentaires recueillis dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés afin d'évaluer si les membres de tous les groupes bénéficient d'une expérience cohérente et inclusive sur le lieu de travail.

Nous avons ainsi défini nos objectifs en matière de talents et de culture en nous basant sur notre enquête autour de l'engagement des salariés :

- Maintenir ou dépasser le score d'engagement dans le cadre de notre enquête d'engagement au-dessus de 80 % jusqu'en 2025.
- Maintenir ou dépasser le score de l'expérience des responsables dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés au-dessus de 85 % jusqu'en 2025.
- Maintenir ou dépasser le score d'appartenance dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés au-dessus de 80 % jusqu'en 2025.

L'enquête la plus récente sur l'engagement des employés (juillet 2022) a révélé que nous avons dépassé tous ces objectifs :



Les résultats de la dernière enquête, ainsi que tous les résultats antérieurs, sont disponibles sur UKG Today (notre intranet destiné à l'ensemble du personnel) et peuvent être consultés à tout moment par n'importe quel employé.

Recrutement et embauche

Notre processus d'entretien avec les candidats est extrêmement étoffé. Il offre aux employés d'UKG, actuels et futurs, l'opportunité de rencontrer non seulement les responsables du recrutement, mais aussi d'autres membres de l'équipe (y compris les coéquipiers de différents rôles) avec lesquels ils travailleront dans le cadre de leur fonction. Notre programme de recommandation des employés est conçu pour aider à dénicher les meilleurs talents, à renforcer la diversité, à trouver des candidats pour des postes difficiles à pourvoir, à diminuer le coût par embauche et à réduire le « turnover ». Dans le but d'encourager les employés d'UKG à participer à ce programme, l'employé référent reçoit une récompense en espèces après la date de début de la personne recommandée, ainsi que d'autres marques de reconnaissance pour ses efforts en tant qu'ambassadeur de talents.

Opportunités de développement de carrière

Chaque employé doit bénéficier des mêmes chances de s'épanouir dans tous les aspects de sa carrière. L'évolution de carrière est l'un des aspects les plus importants de l'expérience des employés d'UKG, et nous sommes déterminés à soutenir tous les employés d'UKG dans leurs aspirations professionnelles.

À cette fin, nous investissons dans plusieurs programmes de développement professionnel, d'apprentissage et de formation qui permettent aux employés de consolider et d'affiner leurs compétences, d'explorer de nouvelles opportunités de carrière et de valoriser pleinement leur potentiel. Ceci inclut des adhésions gratuites à LinkedIn Learning, avec plus de 16 000 cours couvrant des sujets commerciaux, créatifs et technologiques, ainsi que notre programme Gigs@UKG, qui permet aux employés de participer à des projets à court terme et à fort impact, tout en essayant de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise. Nous proposons également à tous les employés d'UKG la possibilité d'obtenir des certifications professionnelles, ce qui constitue un autre moyen de soutenir leur évolution de carrière.

En outre, tous les employés participent au programme d'UKG pour la gestion de la performance. Ce programme garantit que les employés d'UKG comprennent clairement ce que l'on attend d'eux. Il permet d'instaurer une culture du retour d'information et du soutien, et encourage la responsabilisation par le biais d'un processus juste et équitable. La définition d'objectifs, le contrôle des performances, le retour d'information des parties prenantes et les évaluations annuelles des performances constituent certains des éléments clés du programme. Tous les employés reçoivent une formation sur le programme et les opportunités de carrière au sein d'UKG afin de favoriser le développement de leurs plans de carrière individuels.

En 2022, nous avons rebaptisé notre « Global Career Framework » en « Global Job Architecture ». Ce changement permet de clarifier l'objectif du programme, à savoir fournir un outil permettant de définir, de manière cohérente, les emplois au sein d'UKG par le biais de familles et de niveaux de postes. Ceci est important pour identifier les parcours de carrière, discuter de l'évolution et établir des références en matière de rémunération.

Satisfaction et réussite des clients

Notre esprit d'innovations s'inspire d'une profonde compréhension de ce dont les clients d'UKG et leurs employés ont le plus besoin pour être heureux et prospérer. La réussite à long terme de nos clients nous tient à cœur et nous établissons des relations enrichissantes qui évoluent en fonction de leurs besoins et de leurs priorités. C'est pourquoi nous nous engageons à investir en permanence dans notre expérience client.

Modèle d'entreprise basé sur les « partenariats à long terme »

Chez UKG, nous nous engageons à construire des partenariats durables et de confiance qui apportent plus qu'une valeur exceptionnelle : nous apportons aussi la confiance. Nous nous engageons fermement à aider nos clients à atteindre leurs objectifs commerciaux, à responsabiliser leur personnel et à créer des lieux de travail exceptionnels en nous associant à eux à long terme.

Notre promesse de partenariats à long terme (Partner for Life) repose sur trois piliers fondamentaux :

1	Offrir une expérience de premier ordre à tous les clients, dès le premier jour, afin de s'assurer qu'ils disposent de tout ce dont ils ont besoin pour réussir.
2	Collaborer en permanence avec nos clients pour ajouter de la valeur à leur expérience et s'assurer qu'ils valorisent au maximum leurs investissements.
3	Nous concentrer uniquement sur l'aide apportée à nos clients pour faire évoluer leurs stratégies en matière de personnel, en veillant à ce qu'ils soient en permanence soutenus par l'équipe de services la plus expérimentée et la plus engagée.

Pour offrir une expérience de premier ordre, les équipes d'UKG sont structurées spécifiquement en fonction de nos clients. Nous créons des expériences personnelles et proactives afin de répondre aux besoins des clients à toute étape de leur parcours. Nos équipes ont également une connaissance personnelle des organisations avec lesquelles elles interagissent, ce qui nous permet d'anticiper les besoins des clients et de les soutenir à chaque étape de leur parcours avec UKG. C'est pourquoi les membres de notre équipe d'expérience client restent en moyenne sept ans en poste, avec un « turnover » inférieur à 5 %, alors que le « turnover » moyen dans le secteur de l'assistance à la clientèle est de 20 %.

En 2022, nous avons fixé des objectifs spécifiques pour notre programme Partner for Life, notamment :

- Améliorer le programme d'expérience client d'UKG en mettant l'accent sur une collaboration accrue afin d'améliorer les taux de satisfaction des clients, réduire le « turnover » et adopter les technologies les plus récentes :
 - Amélioration de la cote CSAT actuelle de 5 %.
 - Augmentation du nombre d'UKG Insiders actifs de 10 % en 2023.
- Maintien ou augmentation du taux de membres actifs sur le portail UKG Community (67 %), un chiffre supérieur à la moyenne du secteur (46 %).

Innovation

L'innovation est essentielle à la poursuite de notre succès et à celui de nos clients. Nous restons concentrés sur l'innovation à chaque étape du cycle de vie du produit et continuons à investir massivement dans la recherche et le développement, ainsi que dans l'expérience client.

En 2022, nous avons lancé plusieurs nouveaux programmes dans le but d'amplifier notre expérience client, notamment :

- [UKG Launch](#), une expérience de mise en œuvre et de migration puissante et inégalée qui renforce la confiance des clients dans leur solution, tout en accélérant le retour sur investissement. Avec UKG Launch, les clients peuvent :
 - Bénéficier d'une visibilité totale sur leur mise en œuvre, grâce à des outils et des ressources intuitifs et collaboratifs.
 - Réduire leurs tâches administratives, grâce à des conversions de données rapides et de qualité, des intégrations simples et des options de test.
 - Tirer parti des pratiques optimales basées sur plus de 70 ans d'expertise.
 - Avoir la garantie d'un démarrage exceptionnel, grâce à une assistance proactive et personnalisée pour faciliter leur transition, du lancement au soutien à la clientèle.
- [SuccessCare](#), notre nouveau programme d'assistance à la clientèle. Peu après la transition vers le support, une période critique pendant laquelle les clients effectuent souvent des tâches importantes, telles que l'exécution de la paie avec notre produit pour la première fois, nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients, en leur donnant les moyens d'améliorer l'adoption, les processus stratégiques et l'utilisation du système. De cette manière, les organisations sont prêtes à démarrer sur les chapeaux de roue et à connaître un succès rapide. SuccessCare comporte trois phases :
 - **Base** : Des engagements sur mesure établissent une base solide et garantissent la préparation des clients au cours des premiers mois critiques qui suivent leur transition vers le support.
 - **Croissance** : En gardant à l'esprit les besoins spécifiques de nos clients, nous les encourageons à collaborer avec des mentors et à explorer les fonctionnalités par le biais d'expériences et de conseils d'experts afin d'améliorer l'utilisation et l'adoption de leur solution UKG.
 - **Confiance** : Nous aidons nos clients à développer en permanence leur expertise et leur confiance dans leur solution UKG, afin de les préparer à la réussite, aujourd'hui comme demain, selon l'évolution des besoins de leur entreprise.

Coup de projecteur : UKG Aspire

En 2022, nous avons enregistré une participation record à notre conférence annuelle des clients, [UKG Aspire](#), avec près de 5 000 clients, partenaires et leaders d'opinion présents en personne ou virtuellement.

Les participants ont également eu l'occasion de découvrir, en avant-première, les dernières innovations d'UKG, les nouveautés du secteur et les initiatives uniques axées sur les personnes, notamment :

- Élargissement de la [collaboration avec Microsoft](#) pour simplifier les expériences technologiques des employés.
- Lancement de la [plateforme UKG Flex](#) pour permettre aux organisations de bénéficier rapidement des applications et innovations émergentes.
- Création d'un [réseau de partenaires-conseils axés sur la culture](#) pour guider les organisations dans leurs transformations culturelles à long terme.

Fidèle à sa promesse de partenaire à long terme et à ses objectifs centrés sur les personnes, UKG a honoré certains de ses clients sur la scène d'UKG Aspire avec les [Prix de l'innovation](#). Ceux-ci récompensent les organisations qui utilisent la technologie de GRH d'UKG de manière innovante pour résoudre des problèmes complexes, créer des lieux de travail stimulants et obtenir des résultats exceptionnels.

“ Le fait d'être entouré de milliers de dirigeants qui partagent les mêmes idées et qui souhaitent tous atteindre le même objectif, à savoir créer des expériences professionnelles exceptionnelles, est à la fois stimulant et impressionnant. UKG Aspire est bien plus qu'une conférence pour les clients. Il s'agit d'un événement conçu pour stimuler l'imagination des agents et responsables des ressources humaines, des directeurs des services de gestion du personnel et des opérations, et des professionnels de la paie et de l'informatique, afin de réimaginer ce que les entreprises peuvent accomplir lorsqu'elles se concentrent sur les personnes.

Jane Graham, vice-présidente du groupe, gestion des relations, UKG





Gouvernance

Nous nous engageons à faire ce qui est juste pour nos employés, nos clients et nos partenaires.

Gouvernance

Chez UKG, nous fonctionnons conformément à nos valeurs d'entreprise : union, bienveillance et croissance.

Ces valeurs sont à la base de notre charte de gouvernance d'entreprise et de notre engagement : mener nos activités de manière légale, éthique, transparente et intègre, partout dans le monde où nous exerçons nos activités. La conformité fait partie intégrante de notre culture. Il ne s'agit pas d'une simple option cochée dans une liste. Pour nous, la conformité implique d'agir avec intégrité, faire ce qui est juste et incarner les valeurs d'UKG.

Les employés d'UKG démontrent ces valeurs en lisant les politiques et les normes, en participant aux formations et en faisant entendre leur voix lorsque quelque chose ne leur semble pas adéquat. Nous savons que l'intégrité renforce la confiance. En respectant nos valeurs de manière cohérente, nous gagnons et conservons la confiance, favorisons une culture de la responsabilité, protégeons notre réputation et démontrons que notre priorité, ce sont les personnes.

Nous travaillons sans relâche pour nous conformer aux lois applicables à UKG dans toutes les juridictions où nous exerçons nos activités. En tant que l'un des plus grands éditeurs de logiciels au monde, nous savons que les univers du travail et de l'entreprise fonctionnent différemment d'un endroit à l'autre. Les équipes d'UKG chargées des questions juridiques, de la sécurité, des risques d'entreprise et de la continuité des activités, avec une représentation de notre équipe responsable plus globalement des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), évaluent et gèrent de manière cohérente nos priorités en matière de gouvernance.

La gestion de nos priorités se concentre sur les risques émergents et les opportunités qui découlent des évolutions réglementaires et des attentes des parties prenantes, sur les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs et sur les opportunités stratégiques d'amélioration de nos programmes de gouvernance.

Priorités 2022 en matière de gouvernance :

Gouvernance
et éthique

Confidentialité
et protection des
données

Cybersécurité

Gouvernance et éthique

Nous nous engageons à faire ce qui est juste pour nos employés, nos clients, nos partenaires et les collectivités que nous servons dans le monde entier. Nous œuvrons activement à gagner et à maintenir la confiance en faisant preuve de cohérence entre nos paroles et nos actes, et en assumant la responsabilité personnelle et collective des décisions que nous prenons et des résultats qui en découlent.

Dans le cadre de cet engagement, nous avons mis en place une bibliothèque complète de politiques, de formations, d'outils éducatifs et de structures de gouvernance conçus pour aider les employés à comprendre, à adopter et à incarner nos valeurs et nos normes de pratiques, ainsi qu'à respecter nos obligations légales.

Succès 2022 :

UKG a formalisé un processus d'examen des politiques qui non seulement garantit la révision et l'actualisation régulières de toutes les politiques d'UKG, mais qui permet également l'évaluation et l'élaboration de nouvelles politiques, normes et procédures en fonction de l'évolution de l'entreprise ou de l'entrée en vigueur de nouvelles réglementations.

Politiques et normes

UKG dispose d'un ensemble complet de politiques, de normes et de procédures qui expliquent comment les employés sont censés se comporter en tant que représentants d'UKG. Notre manuel de l'employé, notre politique en matière de droits de l'homme, notre Code de conduite et d'éthique professionnelle et notre Code de conduite des fournisseurs expriment notre engagement en faveur du respect, de la confiance et de la transparence dans l'ensemble de nos activités, de nos produits et de nos communautés.

Ces politiques contribuent à façonner notre activité et à étendre l'éthique d'UKG au-delà de nos murs, afin d'encourager des pratiques commerciales et des relations éthiques avec nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs.

Une liste complète des politiques d'UKG figure en annexe du présent rapport.

UKG a mis en place un comité directeur des politiques, chargé de veiller à ce que les documents relatifs aux politiques, actuels ou futurs, soient à jour, rédigés clairement et communiqués de manière appropriée, et à ce que des contrôles ou des mécanismes soient activés pour en assurer l'application. Ce comité transversal veille également à ce que les documents relatifs aux politiques soient régulièrement revus par des experts, afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux modifications des législations en vigueur, qu'ils répondent à nos besoins commerciaux au fur et à mesure de l'évolution de nos activités et qu'ils favorisent la réalisation de nos objectifs et de nos opportunités stratégiques.

Code de conduite

Le [Code de conduite](#) d'UKG s'applique à tous nos employés dans le monde entier. Chaque employé d'UKG est tenu de prendre connaissance de notre Code de conduite, lors de son arrivée chez UKG et chaque année par la suite.

Nous n'attendons pas de nos employés qu'ils soient des experts en droit, mais nous attendons d'eux qu'ils connaissent les lois qui s'appliquent à eux dans leur rôle, qu'ils repèrent les problèmes potentiels et qu'ils s'adressent aux différentes ressources disponibles au sein d'UKG s'ils ne savent pas comment gérer une situation particulière ou s'ils pensent que quelque chose d'inapproprié a pu se produire.

Succès 2022 :

UKG a enregistré un taux d'achèvement de plus de 99 % pour la formation au Code de conduite. Les employés d'UKG participent également à des formations sur un large éventail de sujets, notamment la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent, la sensibilisation à la confidentialité et la sécurité des données, ainsi que la prévention du harcèlement sur le lieu de travail.

Signalements

Les meilleurs responsables du personnel sont ceux qui font confiance à leurs employés, favorisent leur autonomie et leur évolution, en prennent soin et agissent comme une véritable source d'inspiration pour ceux-ci. Si les employés d'UKG sont toujours invités à s'adresser à leurs responsables ou à leurs dirigeants pour leur faire part de leurs problèmes, UKG met également à leur disposition un service d'assistance téléphonique complet et confidentiel, où les employés peuvent signaler d'éventuelles infractions à la loi, à notre Code de conduite, aux politiques/normes de l'entreprise ou d'autres fautes sur le lieu de travail, ou simplement demander des conseils concernant nos politiques et nos procédures. Ces signalements peuvent être effectués de manière anonyme, lorsque la loi le permet.

Face à toute allégation d'infraction à la loi ou à une politique de l'entreprise, nous prenons rapidement des mesures, conformément à la loi et à l'éthique professionnelle. Dans certaines circonstances, l'entreprise peut mener une enquête. Nous avons mis en place des procédures pour nous assurer que l'enquête et ses résultats sont alors traités de manière appropriée. Tous les signalements reçus font l'objet d'un suivi, d'une enquête si nécessaire et d'une résolution au cas par cas.

Perspectives d'avenir :

Dans le cadre de nos objectifs ESG pour 2023, nous avons l'intention de maintenir à plus de 95 % le taux d'achèvement de la formation au Code de conduite d'UKG pour tous les employés d'une année sur l'autre.

Politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination

Nous nous efforçons de créer un environnement qui favorise la diversité, l'équité et l'inclusion. UKG ne tolère aucun traitement discriminatoire ni harcèlement fondé sur la race, la couleur, l'origine nationale, les convictions religieuses, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou la perception d'un handicap, le service militaire passé ou présent, l'apparence physique ou toute autre base protégée par la législation nationale, régionale ou locale en vigueur. Tout signalement d'un tel comportement fait l'objet d'une enquête de la part de nos services des ressources humaines (RH) et juridiques et est traité de manière appropriée.

Afin de promouvoir davantage l'inclusion sur le lieu de travail, les employés participent à une formation annuelle sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et des infractions aux droits de l'homme.

Politique en matière de droits de l'homme

La [politique d'UKG en matière de droits de l'homme](#) met en avant notre engagement : respecter les droits humains internationalement reconnus dans le cadre de nos activités, y compris ceux de nos propres employés, de ceux de notre chaîne d'approvisionnement, de nos produits et de nos collectivités.

Cet engagement s'appuie sur notre adhésion aux [principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#). UKG s'efforce de respecter les droits de toutes les personnes concernées par ses activités et s'efforcera de remédier à tout impact négatif qu'elle pourrait causer ou auquel elle pourrait contribuer. Nous cherchons à atténuer les effets négatifs directs de nos activités, produits ou services sur les droits de l'homme, par nos relations d'affaires avec des tiers, y compris ceux qui font partie de notre chaîne d'approvisionnement. Nous pensons également que nous pouvons servir de catalyseur à l'action de nos partenaires.

“ Même si nous avons toujours accordé une grande importance aux personnes, notre politique en matière de droits de l'homme reflète notre compréhension du fait qu'en tant qu'entreprise, nous bénéficions d'une occasion unique : étendre notre impact au-delà de nos propres employés. Les programmes que nous avons mis et mettons en place pour soutenir cette politique évolueront au fil du temps, mais toujours dans le respect de nos valeurs d'unité, de bienveillance et de croissance.

Liz McCarron, vice-présidente exécutive et directrice juridique chez UKG



Déclaration sur l'esclavage moderne

UKG respecte les lois de prévention de l'esclavage moderne, notamment le Modern Slavery Act de 2015 (Royaume-Uni) et le Modern Slavery Act de 2018 (Australie). Nous n'utilisons pas de main-d'œuvre mineure, au sens de la législation applicable, et n'employons pas de travailleurs de moins de 18 ans à des tâches susceptibles de mettre en péril leur santé et leur sécurité. UKG a uniquement recours à une main-d'œuvre volontaire et à des employés qui possèdent les documents de travail appropriés, et nous nous engageons par ailleurs à prendre des mesures pour garantir le respect de ces lois. Nous exigeons le même engagement de la part de nos fournisseurs.

Pour plus d'informations sur la [déclaration d'UKG sur l'esclavage moderne](#), cliquez ici.

Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Les équipes d'UKG chargées de l'approvisionnement stratégique et des achats sont responsables de la conduite de notre processus de diligence raisonnable et d'autres initiatives clés de la chaîne d'approvisionnement. Afin de maintenir une culture dans laquelle nos partenaires soutiennent et pratiquent nos valeurs à un niveau fondamental, tous les tiers avec lesquels nous faisons des affaires sont tenus de se conformer à toutes les lois, réglementations et normes professionnelles qui s'appliquent à leurs relations avec UKG. Ceci inclut, sans s'y limiter, les lois, réglementations et normes relatives à l'emploi et aux droits du travail, à la lutte contre la corruption, au contrôle des exportations, à la santé, à la sécurité et à la protection de l'environnement. Afin de sensibiliser sa base d'approvisionnement, UKG a lancé un programme de gestion des relations avec les fournisseurs. Ce programme a été conçu pour nous permettre, en collaboration avec nos principaux fournisseurs stratégiques, d'examiner leurs performances et d'élaborer des feuilles de route stratégiques qui contribueront à aligner nos fournisseurs sur les niveaux de normes professionnelles que nous attendons d'eux.

Tous les fournisseurs doivent connaître et signer notre Code de conduite pour les tiers et se soumettre à un examen concernant la confidentialité des données. Ils ne peuvent faire partie du programme des fournisseurs d'UKG qu'après avoir fait l'objet d'un contrôle préalable complet et conclu des contrats écrits avec UKG, y compris un accord de protection des données (APD), le cas échéant.

Notre Code de conduite pour les tiers décrit nos attentes en matière de lutte contre la discrimination, de prévention de l'esclavage moderne, d'affiliation syndicale, de traitement équitable, de rémunération et d'horaires de travail, de lutte contre la corruption et les cadeaux, de confidentialité, de droits de propriété intellectuelle, de respect de la confidentialité des données, de voies de recours et de non-représailles, de sécurité sur le lieu de travail, de responsabilité environnementale, de formation et de communication en matière de santé et de sécurité, et de matériaux provenant de sources d'approvisionnement responsables.

Pour consulter le [Code de conduite complet d'UKG pour les tiers, cliquez ici](#).

Nous continuons à échanger avec nos principaux fournisseurs de matériel informatique, par le biais d'enquêtes, afin de comprendre leurs engagements, leurs performances et leurs politiques en matière d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Perspectives d'avenir :

Dans le cadre de notre engagement en matière de gouvernance, nous visons à doubler le nombre de participants au programme de gestion des relations avec les fournisseurs d'ici à 2025.

Notre engagement en matière d'IA éthique

L'intelligence artificielle (IA), l'apprentissage automatique et l'automatisation des processus robotiques ont le potentiel de fournir aux organisations de RH des outils puissants pour améliorer l'expérience des employés. Nous pensons que le développement et le déploiement de produits dotés de ces capacités doivent se faire de manière responsable et éthique.

En 2022, nous avons pris plusieurs mesures dans le but de faire progresser l'IA éthique au sein d'UKG, notamment :

- Mise en place d'un comité de conformité en matière d'intelligence artificielle, composé de représentants des services juridiques et des produits.
- Sensibilisation accrue au sein d'UKG par le biais d'événements éducatifs.

Gestion de la résilience organisationnelle

Comme le dit le proverbe, la seule constante est le changement. Et ceci n'a jamais été aussi vrai que ces dernières années, avec des conditions météorologiques extrêmes, des catastrophes naturelles et d'origine humaine, et des perturbations technologiques. Dans le cadre de notre engagement, à savoir créer et maintenir des produits et des services résilients, nous avons amélioré en 2022 notre programme de gestion de la continuité des activités d'UKG. Nous l'avons également rebaptisé en « programme de gestion de la résilience organisationnelle d'UKG » (Business Resiliency Management) afin de refléter notre charte.

Ce programme vise à atténuer les perturbations liés à nos produits, services et opérations par le biais d'une série de stratégies et de plans globaux et transversaux évoluant au fil de nos activités.

Perspectives d'avenir :

En 2023, nous avons l'intention de formaliser et d'améliorer nos politiques en matière d'IA, tout en continuant à échanger avec des experts tiers pour nous assurer que nous répondons, de manière appropriée, aux nouvelles obligations juridiques en matière d'IA et à leur évolution.

Confidentialité et protection des données

La confidentialité et la sécurité des données constituent, pour UKG et ses clients, des priorités absolues. Nous nous engageons à fournir des informations directes, opportunes et pertinentes sur nos pratiques en matière de confidentialité, de sécurité et de conformité des données. Améliorer la communication avec les clients grâce à notre site de transparence ESG.

Succès 2022 :

Plus de 96 % des employés d'UKG ont suivi une formation sur la confidentialité et la sécurité des données.

Chez UKG, nous nous efforçons de protéger les données à caractère personnel par les moyens suivants :

- Donner à nos clients le contrôle de leurs données personnelles grâce à des outils faciles à utiliser.
- Faire preuve de transparence sur les éléments de données collectés par nos produits.
- Respecter les normes de sécurité internationales Service Organization Control (SOC) 2/SOC 3, et ISO 27001, 27017, et 27018.
- Respecter toutes les lois sur la confidentialité des données applicables à UKG.

Conformément aux valeurs d'UKG, notre programme de protection de la confidentialité des données a été conçu pour :

- Veiller à ce que nous respections les lois et réglementations en matière de confidentialité des données applicables à l'entreprise.
- Sensibiliser les employés, les dirigeants, les administrateurs et certains sous-traitants à leurs obligations en matière de confidentialité des données et à nos attentes en matière de conformité.
- Améliorer la communication avec les clients grâce à notre site de transparence ESG.

“ Chez UKG, la gouvernance implique d'agir avec intégrité, faire ce qui est juste et incarner les valeurs d'UKG.

Peter Acton, vice-président, conseiller général adjoint chez UKG

Coup de projecteur : Communications sur la conformité

Notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques, de la conformité et de la confidentialité des données requiert le soutien de tous les employés d'UKG. Pour y parvenir, nous avons lancé en 2022 notre site UKG Compliance sur UKG Today (notre intranet destiné à tous les employés). Ce site présente les dernières initiatives en matière de conformité et de confidentialité des données, des contenus éducatifs de courte durée et des outils permettant d'aborder les questions de conformité et de confidentialité des données avec les clients.

Ce site interne a également été utilisé pour sensibiliser les employés d'UKG à l'importance des questions de confidentialité et de conformité, dans le cadre d'événements clés tels que la Journée internationale de la protection des données à caractère personnel et la Semaine de la conformité. Notre équipe chargée de la confidentialité des données a continué à soutenir notre mission : l'échange avec les employés d'UKG et leur formation par la participation à des événements internationaux en présentiel et l'organisation d'une rencontre axée sur la conformité pour tous les employés de notre site de Lowell, dans le Massachusetts.

Ces événements, associés à un engagement interactif, ont considérablement stimulé l'intérêt général des employés pour la formation en matière de confidentialité des données et de conformité. UKG prévoit d'étendre le programme d'éducation pour répondre au succès de ces démarches d'une façon créative et engageante.

Les employés d'UKG ont contribué à faire connaître toutes nos bonnes actions dans les domaines de la conformité et de la confidentialité des données. Ceci a entraîné plus de 5 000 visites sur la [page consacrée à la confidentialité et à la protection des données](#) sur le [site Web externe d'UKG dédié aux objectifs ESG](#) dans les six mois qui ont suivi le lancement du site.

Dans le cadre de nos efforts de renforcement de la transparence, nous avons également mis à la disposition du public un grand nombre de nos politiques et de nos documents :

- [Déclaration de risque et d'impact des transferts](#)
- [Déclaration Schrems II](#)
- [FAQ sur les transferts de données d'UKG](#)
- [Rapport de transparence - Demandes du gouvernement](#)
- [Accord de protection des données \(APD\) pour les clients](#)
- [Accord de protection des données \(APD\) pour les responsables du traitement des données](#)
- [Clauses contractuelles types](#)



Perspectives d'avenir :

En 2023, le programme UKG Privacy aura pour but de renforcer nos efforts en matière de conformité et de transparence. Dans le cadre de nos objectifs ESG, nous avons l'intention de maintenir à plus de 95 % le taux d'achèvement de la formation sur la confidentialité et la sécurité des données pour tous les employés d'UKG d'une année sur l'autre. En outre, nous prévoyons d'étendre notre programme grâce à la consolidation et à l'actualisation de notre liste de fournisseurs et de nos processus pour le traitement des données, la formulation de déclarations de confidentialité des données pour les produits, la priorisation des déclarations de confidentialité des données pour les fournisseurs en traitement des données, et la poursuite de nos efforts en matière d'éducation et d'engagement des employés, entre autres initiatives stratégiques. Dans le cadre de ses pratiques standard en matière de confidentialité des données, UKG continue de surveiller et d'évaluer les nouvelles obligations réglementaires et de faire preuve de flexibilité en mettant à jour son programme de confidentialité des données et ses pratiques d'entreprise en conséquence.

Informations recueillies par UKG en tant que contrôleur des données

UKG agit en tant que contrôleur des données dans le cadre d'UKG Employee Vault, lorsque vous visitez notre site Web et dans d'autres cas, comme indiqué dans notre politique de confidentialité.

Pour en savoir plus sur les informations personnelles recueillies par UKG en tant que contrôleur des données, consultez le site ukg.fr/politique-de-confidentialite.

Pour plus d'informations sur nos pratiques en matière de traitement des données, y compris les lieux de stockage des données pour nos produits, nos mécanismes de sécurisation de ces données et nos pratiques en matière de conservation des données, demandez une copie de nos déclarations de confidentialité des données pour les produits à l'adresse privacy@ukg.com. Pour en savoir plus sur nos obligations en tant que responsables du traitement des données, consultez l'[accord d'UKG sur le traitement des données pour les clients](#).

Informations recueillies par UKG en tant que responsable du traitement des données

En dehors des cas énumérés ci-dessus, les clients d'UKG sont responsables du contrôle des informations personnelles qu'ils collectent, créent, communiquent et stockent dans nos produits. UKG n'accorde à personne l'accès aux informations personnelles conservées dans ces produits, sauf dans les cas suivants :

- Nous sommes autorisés à le faire dans le cadre de notre contrat avec le client.
- Le client donne l'ordre à UKG de le faire.
- Le client y consent (par exemple, responsables du traitement des données, fournisseurs d'UKG).
- UKG est légalement tenue de le faire.
- UKG a un intérêt légitime à le faire (tel que défini dans le Règlement général sur la protection des données et d'autres lois applicables).

Pour plus d'informations sur notre engagement en matière de confidentialité et de protection des données, consultez le site ukg.com/about-us/esg/governance/privacy-and-data-protection.

Cybersécurité

UKG s'engage à préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de toutes les ressources physiques, électroniques et informationnelles liées à nos réseaux d'entreprise, nos solutions Cloud et nos services. Nous nous engageons également à protéger nos produits et services contre les menaces de sécurité, qu'elles soient internes ou externes, délibérées ou accidentelles.

Pour attester de ces garanties, UKG fournit à ses clients des rapports d'audit de tiers indépendants, tels que SOC 2, ainsi que les certifications ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27017 et ISO/IEC 27018.

Dans le cadre du processus de définition des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), UKG a identifié deux objectifs en matière de cybersécurité :

- Maintenir la conformité avec les normes ISO 27001, 27017 et 27018 d'une année sur l'autre.
- Maintenir un taux de disponibilité de 99,75 % pour les produits UKG d'une année sur l'autre.

En 2022, la plupart de nos produits ont atteint ou dépassé cette norme de disponibilité.

Pour plus d'informations sur nos certifications ISO et SOC, consultez le site ukg.com/about-us/esg/governance/cybersecurity.

Sécurité mondiale

L'équipe de sécurité mondiale dédiée intègre toutes les activités de sécurité au sein d'UKG, afin d'assurer la protection des informations et des données confiées, la sécurité de notre personnel et l'efficacité de nos réseaux d'entreprise.

UKG considère le mois de la sensibilisation à la cybersécurité (Cybersecurity Awareness Month ou CAM) comme un événement mondial, l'occasion de transmettre aux employés d'UKG toutes les connaissances dont ils ont besoin en matière de cybersécurité pour rester informés, vigilants et protégés. En 2022, nous avons fait d'UKG Today une plateforme de promotion du CAM en combinant éducation et divertissement, par le biais de divers événements, activités et prix.

L'équipe a dispensé une formation sur la force des mots de passe, l'authentification multifacteur, le stockage sécurisé des données, et bien plus encore. L'un des événements les plus populaires a été le HackPack Con, qui a duré une semaine et au cours duquel les employés ont participé à des présentations sur la sécurité et à des « cyber escape rooms » interactives pour résoudre des énigmes et mettre leurs connaissances à l'épreuve. UKG ayant pour objectif de soutenir l'individu dans sa globalité, nous avons également prodigué des conseils afin d'assurer la sécurité en ligne des enfants et des familles.

Coup de projecteur : Formation à la sécurité en fonction des rôles

Dans le cadre de l'amélioration continue de ses procédures de sécurité, UKG a lancé, en 2022, une formation à la sécurité basée sur les rôles. Cette formation dote l'utilisateur des outils et compétences nécessaires pour répondre aux exigences de sécurité liées à sa fonction spécifique. Cette formation est conçue pour répondre aux défis précis auxquels un employé peut être confronté au quotidien dans le cadre de son rôle. En outre, afin de renforcer un peu plus cet aspect personnalisé, l'équipe de sécurité mondiale d'UKG propose des sessions de formation spécialisées aux équipes d'UKG.

À cette fin, l'équipe de sécurité mondiale organise régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage, à l'intention de tous les employés d'UKG, afin de les tester et de les former à la façon de répondre aux attaques d'hameçonnage qui ciblent les informations d'identification des utilisateurs.

Succès 2022 :

Nous avons amélioré, de façon proactive, la politique de sécurité d'UKG. Cette politique inclut une série d'obligations pour l'identification, la protection, la détection, la réponse et la récupération des technologies, des installations et des données d'UKG. Cette politique s'applique à l'ensemble des ressources d'informations, du personnel (y compris les sous-traitants) et des systèmes et environnements technologiques d'UKG, y compris les environnements de Cloud privés et publics d'UKG.

Contact

Pour plus d'informations sur le programme ESG d'UKG ou sur toute initiative mentionnée dans ce rapport, envoyez un e-mail à l'adresse :
esg@ukg.com



Our purpose is people

© 2023 UKG Inc. Tous droits réservés. Pour obtenir une liste complète des marques commerciales d'UKG, consultez la page ukg.fr/marques-deposees. Toutes les autres marques commerciales, le cas échéant, appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Toutes les spécifications peuvent faire l'objet de modifications. CC0483-USv1

Annexe

Indice SASB

SUJET	MESURE COMPTABLE	CODE	RÉPONSE
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	(1) Énergie totale consommée, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergie renouvelable	TC-SI-130a.1	En 2022, la consommation d'énergie d'UKG était de 117 266 gigajoules (GJ). Nous continuons à améliorer l'efficacité carbone dans l'ensemble de nos activités et à explorer la production d'énergie renouvelable sur site et hors site.
	(1) Total de l'eau prélevée, (2) total de l'eau consommée, pourcentage de chacun des totaux dans les régions où le stress hydrique de référence est élevé ou extrêmement élevé	TC-SI-130a.2	En 2022, la quantité totale d'eau prélevée pour UKG était de 103,7 milliers de mètres cubes (m3), dont 12 % dans des régions où le stress hydrique de référence est élevé ou extrêmement élevé.
	Discussion sur l'intégration des aspects environnementaux dans la planification stratégique des besoins des centres de données	TC-SI-130a.3	Environnement
Protection des données et liberté d'expression	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la confidentialité des données des utilisateurs	TC-SI-220a.1	Les politiques et pratiques d'UKG en matière de publicité comportementale et de confidentialité des données des utilisateurs sont conformes aux lois applicables en matière de protection des données et de cybersécurité, partout dans le monde où nous exerçons nos activités, notamment aux États-Unis, dans l'Union européenne et au Royaume-Uni. Notre politique de confidentialité détaille notre approche de la protection des données personnelles que nous traitons et partageons. Pour plus d'informations, consultez notre page sur la confidentialité des données : ukg.fr/politique-de-confidentialite .
	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	TC-SI-220a.2	Notre politique de confidentialité détaille notre approche de la protection des données personnelles que nous traitons et partageons. De plus amples informations sont disponibles dans les contrats-cadres de services globaux d'UKG, accessibles à l'adresse suivante : https://www.ukg.com/global-msas .
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la confidentialité des données des utilisateurs	TC-SI-220a.3	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.
	(1) Nombre de demandes d'informations sur les utilisateurs émanant des autorités, (2) nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées, (3) pourcentage aboutissant à une divulgation	TC-SI-220a.4	Nous nous engageons à fournir des informations directes, opportunes et pertinentes sur nos pratiques en matière de confidentialité, de sécurité et de conformité des données. Pour plus d'informations, consultez le site : https://www.ukg.com/transparency-report .

SUJET	MESURE COMPTABLE	CODE	RÉPONSE						
Protection des données et liberté d'expression	Liste des pays où les produits ou services de base font l'objet d'une surveillance, d'un blocage, d'un filtrage de contenu ou d'une censure imposés par le gouvernement	TC-SI-220a.5	UKG n'a pas de présence matérielle dans un pays imposant ces exigences à nos produits ou services de base.						
	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage impliquant des données à caractère personnel, (3) nombre d'utilisateurs affectés	TC-SI-230a.1	UKG s'engage à préserver la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de toutes les ressources physiques, électroniques et informationnelles liées à nos solutions Cloud et à nos services. UKG s'engage également à protéger les ressources de gestion du capital humain (GCH) contre toutes les menaces, qu'elles soient internes ou externes, délibérées ou accidentelles. Au cours de l'année 2022, UKG n'a connu aucune violation importante ayant entraîné la divulgation non autorisée de données à caractère personnel.						
	Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité émanant de tiers	TC-SI-230a.2	Gouvernance						
Recrutement et gestion d'une main-d'œuvre qualifiée, mondiale et diversifiée	Pourcentage d'employés qui sont (1) des ressortissants étrangers et (2) situés à l'étranger	TC-SI-330a.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ressortissants étrangers</th> <th>Situés à l'étranger</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Effectif mondial total</td> <td>0,9 %</td> <td>27,5 %</td> </tr> </tbody> </table>		Ressortissants étrangers	Situés à l'étranger	Effectif mondial total	0,9 %	27,5 %
		Ressortissants étrangers	Situés à l'étranger						
	Effectif mondial total	0,9 %	27,5 %						
Engagement des employés en pourcentage	TC-SI-330a.2	Social							
Pourcentage de représentation des genres et des groupes raciaux/ethniques parmi (1) l'équipe de direction, (2) le personnel technique et (3) tous les autres employés	TC-SI-330a.3	Tableaux de performance							

SUJET	MESURE COMPTABLE	CODE	RÉPONSE
Protection de la propriété intellectuelle et pratiques concurrentielles	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à des réglementations anticoncurrentielles	TC-SI-520a.1	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.
Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques	Nombre de (1) problèmes de performance et (2) interruptions de service ; (3) temps d'arrêt total pour les clients	TC-SI-550a.1	UKG ne divulgue pas publiquement d'informations sur les problèmes de performance et les interruptions de service. UKG s'engage à respecter des accords de niveau de service (SLA) de 99,75 % pour la GCH. En 2022, la plupart de nos produits ont atteint ou dépassé cette norme.
	Description des risques liés à la continuité des activités en cas d'interruption des opérations	TC-SI-550a.2	La résilience organisationnelle fait partie intégrante du programme de gestion des risques d'UKG. Le programme de continuité des activités d'UKG a été amélioré et rebaptisé « programme de résilience organisationnelle » (Business Resiliency Program, BRM) en 2022 ; en tant qu'entreprise, nous continuons à nous aligner sur les normes ISO 22301.
	MESURE DE L'ACTIVITÉ	CODE	RÉPONSE
	(1) Nombre de licences ou d'abonnements, (2) pourcentage dans le Cloud	TC-SI-000.A	UKG compte plus de 75 000 clients, dont plus de 90 % dans le Cloud.
	(1) Capacité de traitement des données, (2) pourcentage d'externalisation	TC-SI-000.B	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.
	(1) Quantité de données stockées, (2) pourcentage d'externalisation	TC-SI-000.C	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.

Indice TCFD

ÉLÉMENT D'INFORMATION TCFD	RÉPONSE
<p>a) Décrire le contrôle exercé par le conseil d'administration sur les risques et les opportunités liés au climat</p>	<p>À propos d'UKG</p> <p>Le conseil d'administration examine, au moins une fois par an, la stratégie et les priorités d'UKG en matière d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les questions liées au climat sont prises en compte lors de l'examen et de l'évaluation de la stratégie, de la gestion des risques, des mesures et des objectifs.</p>
<p>b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat</p>	<p>À propos d'UKG</p>
STRATÉGIE	
<p>a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme</p>	<p>UKG définit les risques à court, moyen et long terme respectivement de 0 à 3 ans, de 3 à 10 ans et de 10 à 30 ans. Nous avons identifié les risques et opportunités suivants liés au climat pour notre activité :</p> <p>À court terme :</p> <p>Nos activités continuent de subir les effets directs et aigus du changement climatique. Nous nous attendons à ce que ces phénomènes météorologiques extrêmes se poursuivent. Par conséquent, nos fonctions de résilience organisationnelle et de gestion des urgences sont très actives et investissent pour favoriser la sécurité des employés ainsi que la continuité des opérations. La majorité de nos bureaux sont loués. Notre équipe de services sur le lieu de travail travaille activement avec tous les propriétaires pour créer des environnements de travail écologiques, des aménagements à haut rendement énergétique et des empreintes consolidées, le cas échéant. Notre priorité est de parvenir à une transparence accrue de la part de nos propriétaires en ce qui concerne notre consommation d'énergie et nos émissions, afin de contribuer à la mise en place de solutions plus durables. Alors que nous continuons à consolider notre empreinte physique, nous profiterons de cette transition pour rechercher et négocier, avec les propriétaires, des systèmes et des options d'efficacité énergétique dans le cadre de nos activités immobilières en cours (y compris le renouvellement des baux, l'expansion, les acquisitions et la consolidation).</p> <p>En 2023, UKG a réalisé un inventaire global des GES afin d'établir une base de référence (à partir des émissions de 2022) et de définir des objectifs efficaces en matière d'émissions et de réduction des gaz à effet de serre. À partir de données claires et précises sur notre inventaire, nous fixons des objectifs à court et à long terme pour réduire notre empreinte. Notre intention est d'effectuer, au cours des deux prochaines années, une analyse des scénarios de risques climatiques en faisant appel à un fournisseur tiers.</p> <p>Conformément à notre objectif d'étendre la formation et l'éducation environnementales à tous les employés d'UKG, nous avons, en 2022, intégré les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans plusieurs formations, y compris notre formation annuelle au Code de conduite, pour l'ensemble des employés à l'échelle mondiale. En 2023, nous avons l'intention de mettre au point de nouvelles formations sur l'environnement, le développement durable et les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance à destination des employés et nouveaux embauchés, tout en incorporant ces principes dans notre processus d'intégration des employés d'UKG.</p>

STRATÉGIE	
<p>a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifiés à court, moyen et long terme</p>	<p>À moyen terme :</p> <p>En ce qui concerne les questions liées au climat et leur impact sur les relations commerciales, les clients et les prospects sont de plus en plus informés. Les demandes directes d'informations sur les efforts d'UKG en matière d'objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont plus sophistiquées et plus spécifiques quant aux détails des données, des plans et des objectifs. Nous pensons que nos clients attendront, de notre part, un engagement toujours plus grand pour la mise en place de programmes, d'objectifs et de budgets documentés en matière de changement climatique, afin de gagner et de conserver leur fidélité.</p> <p>Le marché de l'emploi dans le secteur technologique est très compétitif et un nombre croissant de candidats évaluent les programmes ESG de leurs employeurs potentiels au moment de choisir leur lieu de travail. Notre capacité à recruter et à retenir les meilleurs talents, tout en conservant nos employés actuels, est une priorité absolue.</p> <p>Pour atteindre nos objectifs en matière de climat, nous continuerons à travailler avec nos fournisseurs afin de trouver des moyens innovants de réduire leur empreinte carbone. Avec eux, nous continuerons de limiter les effets du changement climatique et d'accroître l'efficacité en matière d'émissions de carbone dans l'ensemble de nos activités. Il s'agit notamment d'étudier la production d'énergie renouvelable sur site et hors site, par le biais de mécanismes tels que les compensations carbone, les crédits d'énergie renouvelable et les accords d'achat d'électricité virtuelle.</p> <p>À long terme :</p> <p>Nos solutions basées dans le Cloud réduisent les coûts d'exploitation des clients et le besoin de papier. Nous continuons à évaluer les moyens de fournir des services qui soutiennent les initiatives de nos clients en matière de changement climatique, d'économies d'énergie et de réduction des émissions, grâce à une meilleure automatisation et à l'informatique virtuelle/SaaS (pour remplacer les solutions sur site), en permettant davantage d'accès/options à distance pour réduire la dépendance à l'égard des espaces de bureaux physiques. L'offre de services favorisant les environnements de travail flexibles permettra à UKG d'attirer de nouveaux clients et d'accroître ses activités avec ses clients actuels.</p>
<p>b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation</p>	<p>Environnement</p> <p>En tant qu'entreprise internationale ayant une empreinte mondiale, nous prenons activement en compte les risques et les opportunités liés au climat dans le cadre de nos activités, de notre stratégie et de notre planification financière.</p> <p>En plus de soutenir notre propre objectif de réduction des émissions de carbone chez UKG, nos services permettent à nos clients d'être plus efficaces sur le plan énergétique et de concrétiser leurs stratégies de lutte contre le changement climatique, grâce aux solutions Cloud, à l'expansion des serveurs virtuels et à des méthodes économes en énergie pour la sauvegarde et la purge des données. En 2022, plus de 90 % des clients d'UKG travaillaient dans le Cloud. Nous sommes fiers que nos services basés dans le Cloud puissent aider nos clients à transformer leurs activités et à réduire leur empreinte carbone.</p> <p>L'implantation de nos bureaux et centres de données dans le monde entier nous oblige à intégrer et à améliorer en permanence la gestion des risques climatiques. Par exemple, sur l'un de nos sites, nous sommes en train de regrouper 14 de nos immeubles de bureaux en deux bâtiments à haut rendement énergétique. L'investissement dans ce projet constituera l'un des plus importants de l'entreprise au cours des deux ou trois prochaines années.</p> <p>Fin 2022, nous avons ainsi réduit de 8 175 mètres carrés l'empreinte de nos bureaux au siège de Weston, ce qui se traduira par des économies d'électricité estimées à 1 700 000 kilowattheures (kWh) par an et une réduction de 25 % des émissions de gaz à effet de serre. Selon les estimations, la poursuite des efforts de consolidation se traduira par une réduction totale d'environ 17 000 mètres carrés, soit environ 40 % de l'empreinte initiale de Weston. Ces efforts de consolidation devraient permettre d'économiser 3,3 millions de kWh en consommation annuelle d'électricité, soit une réduction de 48 % des émissions de gaz à effet de serre pour le campus de Weston.</p>

STRATÉGIE	
<p>c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2°C ou moins</p>	<p>UKG prévoit d'effectuer, au cours des deux prochaines années, une analyse des scénarios de risques climatiques en faisant appel à un fournisseur tiers. Nous nous sommes également engagés à fixer, pour l'ensemble de notre chaîne de valeur, des objectifs de réduction des émissions fondés sur des données scientifiques et compatibles avec le maintien du réchauffement climatique à 1,5° Celsius au-dessus des niveaux préindustriels, conformément à l'initiative Science Based Targets.</p> <p>UKG continue de mener des exercices d'interruption d'activité liés à des événements climatiques majeurs. En 2022, nous avons notamment réalisé des exercices de simulation de tremblements de terre et d'ouragans. Les scénarios liés au climat continueront à faire partie de nos programmes d'exercices en 2023 et au-delà.</p>
GESTION DES RISQUES	
<p>a) Décrire les processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat mis en place par l'organisation</p>	<p>Les risques liés au climat sont envisagés dans le cadre des évaluations des répercussions sur les entreprises du programme de gestion de la résilience organisationnelle. Actuellement le champ d'application de ce programme se concentre sur les fonctions impliquées dans le développement, la livraison et la maintenance des produits UKG. Toutefois, il devrait être élargi en 2023.</p>
<p>b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat mis en place par l'organisation</p>	<p>À propos d'UKG Environnement</p> <p>Nos comités ESG rendent compte des résultats, des actions et des progrès à l'équipe de direction d'UKG et/ou à notre conseil d'administration, le cas échéant. Nous procédons également, avec nos cadres supérieurs, à une analyse annuelle de l'impact sur l'entreprise. Cette analyse inclut une évaluation des processus opérationnels importants et des risques d'entreprise, y compris les risques liés au climat.</p>
<p>c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation</p>	<p>Le programme UKG de gestion des risques prend en compte les risques liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), y compris ceux qui ont un impact direct sur l'empreinte de nos bureaux et de nos centres de données.</p> <p>L'équipe opérationnelle ESG d'UKG, en collaboration avec les unités et équipes opérationnelles concernées, identifie, évalue activement, surveille et gère les risques liés au climat de diverses manières, notamment dans le cadre de réunions régulières (mensuelles) et de divers processus d'audit. UKG a identifié plusieurs risques et opportunités liés au climat, notamment la réduction de l'empreinte physique globale de l'entreprise, le soutien aux stratégies climatiques de nos clients, l'embauche et la rétention des talents, et l'extension de l'utilisation de technologies et de pratiques plus respectueuses de l'environnement, telles que l'informatique virtuelle et les imprimantes intelligentes.</p>

STRATÉGIE

<p>a) Indiquer les mesures utilisées par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques</p>	<p>UKG utilise les catégories de mesures suivantes pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs d'activité • Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise, y compris : • Émissions par employé • Émissions par m² occupé • Émissions liées aux déplacements domicile-travail et au travail à distance par employé • Émissions par source • Émissions par bureau • Émissions par région • Alignement des normes ESG
<p>b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre des champs d'application 1 et 2 et, le cas échéant, du champ d'application 3, ainsi que les risques associés</p>	<p>Environnement</p>
<p>c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat, ainsi que les résultats obtenus par rapport à ces objectifs</p>	<p>Environnement</p>

Indice PMNU

VALEUR FONDAMENTALE	PRINCIPE DU PACTE MONDIAL	RÉPONSE	RÉFÉRENCE DU RAPPORT
Droits de l'homme	Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	Politique d'UKG en matière de droits de l'homme Code de conduite d'UKG Code de conduite d'UKG pour les tiers Déclaration d'UKG sur l'esclavage moderne Autres politiques d'UKG	Gouvernance Social
	Principe 2 : Les entreprises doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.		
Travail	Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.		
	Principe 4 : Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.		
	Principe 5 : Les entreprises doivent contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.		
	Principe 6 : Les entreprises doivent contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.		

VALEUR FONDAMENTALE	PRINCIPE DU PACTE MONDIAL	RÉPONSE	RÉFÉRENCE DU RAPPORT
Environnement	Principe 7 : Les entreprises doivent appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	Code de conduite d'UKG Politique ESG d'UKG Politique environnementale d'UKG Politique globale de nettoyage d'UKG	Environnement
	Principe 8 : Les entreprises doivent prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.		
	Principe 9 : Les entreprises doivent favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.		
Lutte contre la corruption	Principe 10 : Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	Code de conduite d'UKG Code de conduite d'UKG pour les tiers Autres politiques d'UKG	Gouvernance

Index GRI

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information 2-1	Données sur l'organisation	UKG Inc. est une société basée dans le Delaware, avec un double siège social (2250 N. Commerce Parkway, Weston, FL 33326 et 900 Chelmsford St, Lowell, MA 01851). UKG Inc. est une filiale indirecte à 100 % de Unite Parent Corp, une société basée dans le Delaware. Au 31 décembre 2022, nous menions des opérations et des activités dans 20 pays.
Élément d'information 2-2	Entités incluses dans le rapport de développement durable de l'organisation	UKG Inc. (et ses filiales et sociétés affiliées, ci-après dénommées « UKG » ou « l'entreprise »)
Élément d'information 2-3	Période de référence du rapport, fréquence et contact	Rapport annuel couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2022 Publié le 5 avril 2023 esg@ukg.com
Élément d'information 2-4	Retraitement des informations	À propos de ce rapport
Élément d'information 2-5	Assurance externe	UKG ne procède pas actuellement à une vérification externe de ses mesures ESG. L'entreprise envisage une vérification externe de ces mesures au cours des deux prochaines années.
Élément d'information 2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales	Lettre du PDG À propos d'UKG
Élément d'information 2-7	Employés	Tableaux de performance
Élément d'information 2-8	Travailleurs non salariés	De temps à autre, en fonction des besoins de l'entreprise, UKG engage des travailleurs occasionnels par l'intermédiaire d'agences de recrutement. Ces travailleurs renforcent temporairement la main-d'œuvre d'UKG dans le but de couvrir les pics de demande ou pour remplacer les employés d'UKG en congé.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information 2-9	Structure et composition de la gouvernance	À propos d'UKG
Élément d'information 2-10	Nomination et sélection de l'instance supérieure de gouvernance	Sans objet. UKG est sous contrôle privé.
Élément d'information 2-11	Président de l'instance supérieure de gouvernance	Le président de l'instance supérieure de gouvernance d'UKG n'est pas également un cadre supérieur de l'organisation.
Élément d'information 2-12	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans la supervision de la gestion des répercussions	À propos de ce rapport
Élément d'information 2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des répercussions	À propos d'UKG
Élément d'information 2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'établissement de rapports sur le développement durable	À propos d'UKG Notre conseil d'administration supervise les pratiques de l'entreprise en ce qui concerne les risques et les opportunités identifiés dans le cadre de notre processus d'évaluation de matérialité des questions ESG ainsi que les résultats obtenus.
Élément d'information 2-15	Conflits d'intérêts	Code de conduite d'UKG
Élément d'information 2-16	Communication des problèmes critiques	UKG s'engage à mener ses activités avec intégrité et à l'abri de toute influence indue. La politique d'UKG en matière de conflits d'intérêts sert de guide aux employés d'UKG pour identifier et éviter les situations qui pourraient avoir un impact sur l'objectivité, ou pour y répondre de façon appropriée.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 2 : Informations générales 2021		
Élément d'information 2-17	Connaissances collectives de l'instance supérieure de gouvernance	Notre conseil d'administration supervise les pratiques de l'entreprise en ce qui concerne les risques et les opportunités identifiés dans le cadre de notre processus d'évaluation de matérialité des questions ESG ainsi que les résultats obtenus. Le conseil d'administration procède à une révision du programme ESG au moins une fois par an.
Élément d'information 2-18	Évaluation de la performance de l'instance supérieure de gouvernance	À propos d'UKG
Élément d'information 2-19	Politiques de rémunération	Contraintes de confidentialité. UKG est une société privée.
Élément d'information 2-20	Processus de détermination de la rémunération	Contraintes de confidentialité. UKG est une société privée.
Élément d'information 2-21	Ratio de rémunération totale annuelle	Contraintes de confidentialité. UKG est une société privée.
Élément d'information 2-22	Déclaration de stratégie en matière de développement durable	Lettre du PDG
Élément d'information 2-23	Engagements en matière de politiques	Gouvernance
Élément d'information 2-24	Intégration des engagements en matière de politiques	Gouvernance

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE		
GRI 2 : Informations générales 2021				
Élément d'information 2-25	Processus visant à remédier aux répercussions négatives	Gouvernance		
Élément d'information 2-26	Mécanismes en place pour demander conseil et signaler un problème	Gouvernance		
Élément d'information 2-27	Respect des lois et réglementations	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.		
Élément d'information 2-28	Associations de membres	UKG a établi des partenariats au niveau des trois piliers ESG (environnement social, gouvernance). Un grand nombre de ces adhésions sont mentionnées dans le présent rapport et sur notre site Web ESG à l'adresse ukg.com/esg .		
Élément d'information 2-29	Approche en matière d'engagement des parties prenantes	À propos d'UKG		
Élément d'information 2-30	Conventions collectives	Ces données ont été déterminées à partir du pourcentage d'employés permanents en Belgique, en Espagne et en France par rapport au nombre total d'employés permanents.		
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Effectif mondial total 1, 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pourcentage du total des employés couverts par des conventions collectives</td> <td>2,16 %</td> </tr> </tbody> </table>	Effectif mondial total 1, 3	
Effectif mondial total 1, 3				
Pourcentage du total des employés couverts par des conventions collectives	2,16 %			

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 3 : Thèmes d'importance en 2021		
Élément d'information 3-1	Processus de détermination des thèmes d'importance	À propos d'UKG
Élément d'information 3-2	Liste des thèmes d'importance	À propos d'UKG
Élément d'information 3-3	Gestion des thèmes d'importance	À propos d'UKG Environnement Social Gouvernance
GRI 205 : Lutte contre la corruption		
Élément d'information 205-1 2016	Évaluation des risques liés à la corruption dans les opérations	UKG inclut systématiquement l'analyse des risques de corruption dans le cadre des processus de diligence raisonnable à l'égard des tiers. La fonction d'audit interne d'UKG examinera également les risques liés à la corruption dans le cadre d'examens pertinents et sélectifs. Des contrôles sophistiqués d'ordre financier ou autres sont en place afin de réduire la probabilité de fraude et/ou de corruption.
GRI 205 : Lutte contre la corruption		
Élément d'information 206-1 2016	Actions en justice pour pratiques anticoncurrentielles, antitrust et monopolistiques	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 302 : Énergie		
Élément d'information 302-1 2016	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	<p>Environnement</p> <p>UKG a identifié les émissions en amont et en aval liées aux opérations relevant du champ d'application 3. Nous ne sommes pas, pour le moment, en mesure d'estimer la consommation d'énergie sur la base de ces émissions, mais nous cherchons des méthodes qui permettront de mieux comprendre ce phénomène à l'avenir. Les activités concernées, en amont et en aval, ainsi que les émissions correspondantes sont présentées ci-dessous :</p> <p>Catégorie 1. Biens et services achetés : 102 094 Mt CO2e Catégorie 2. Biens d'équipement : 20 266 Mt CO2e Catégorie 3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie : 689 Mt CO2e Catégorie 5. Déchets générés dans le cadre des opérations : 3 943 Mt CO2e Catégorie 6. Déplacements professionnels : 10 188 Mt CO2e Catégorie 7. Transports quotidiens des employés : 1 430 Mt CO2e Catégorie 7. Travail à domicile : 4 102 Mt CO2e Catégorie 8. Actifs loués en amont : 47 Mt CO2e Catégorie 9. Transport et distribution en aval : 355 Mt CO2e Catégorie 11. Utilisation du produit vendu : 24 830 Mt CO2e Catégorie 12. Traitement en fin de vie des produits vendus : 5 Mt CO2e</p> <p>Lorsque les données énergétiques n'étaient pas disponibles, les données de l'enquête 2018 sur la consommation d'énergie dans les bâtiments commerciaux (tableaux C22 et C32) ont été utilisées pour appliquer les intensités de consommation d'énergie à la superficie occupée. Méthodologies basées sur le protocole relatif au gaz à effet de serre.</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 305 : Émissions		
Élément d'information 305-1 2016	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	<p>Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1 514 Mt CO2e b) CO2, CH4, N2O inclus. Les HFC, PFC, SF6 et NF3 n'ont pas d'incidence sur nos activités. c) 0 Mt CO2e d) 2022 <ul style="list-style-type: none"> i. Méthodologie complète, intégrant les catégories applicables du champ d'application 3 ii. 1 514 Mt CO2e iii. S.O. e) Les émissions du champ d'application 1 incluaient la combustion mobile des véhicules de l'entreprise et la consommation de gaz naturel pour le chauffage des bureaux. Les facteurs d'émissions ont été collectés à partir du hub des facteurs d'émissions de GES de l'EPA (version avril 2022). f) Contrôle opérationnel. g) Les méthodologies utilisées sont conformes au protocole relatif aux gaz à effet de serre.
Élément d'information 305-2 2016	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (champ d'application 2)	<p>Actions environnementales</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8 774 Mt CO2e b) S.O. c) CO2, CH4, N2O inclus. Les HFC, PFC, SF6 et NF3 n'ont pas d'incidence sur nos activités. d) 2022 <ul style="list-style-type: none"> i. Méthodologie complète, intégrant les catégories applicables du champ d'application 3 ii. 8 774 Mt CO2e iii. S.O. e) Les émissions du champ d'application 2 incluaient la consommation d'électricité de nos bureaux dans le monde entier. Sources de collecte des facteurs d'émissions : hub des facteurs d'émissions de GES de l'EPA (version avril 2022), facteurs National Greenhouse Accounts du Ministère australien pour le changement climatique, l'énergie, l'environnement et l'eau (version 2021), facteurs d'émissions du réseau IGES (régions APAC), intensités d'émissions de gaz à effet de serre de l'AEE, base de données des facteurs d'émissions du CEA, facteurs d'émissions d'empreinte carbone, facteurs d'émissions 2019 du Ministère de l'environnement de Nouvelle-Zélande, facteurs d'émissions de l'AIE pour la Suisse. f) Contrôle opérationnel. g) Les méthodologies utilisées sont conformes au protocole relatif aux gaz à effet de serre.

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 305 : Émissions		
Élément d'information 305-3 2016	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	<p>Environnement</p> <p>a) 167 950 Mt CO2e</p> <p>b) CO2, CH4, N2O inclus. Les HFC, PFC, SF6 et NF3 n'ont pas d'incidence sur nos activités.</p> <p>c) S.O.</p> <p>d) Les émissions du champ d'application 3 incluaient :</p> <p>Catégorie 1 - Biens et services achetés</p> <p>Catégorie 2 - Biens d'équipement</p> <p>Catégorie 3 - Activités en amont liées aux combustibles et à l'énergie</p> <p>Catégorie 5 - Déchets générés dans le cadre des opérations</p> <p>Catégorie 6 - Déplacements professionnels</p> <p>Catégorie 7 - Émissions liées aux transports quotidiens des employés (et au travail à distance)</p> <p>Catégorie 8 - Actifs loués en amont</p> <p>Catégorie 9 - Transport et distribution en aval</p> <p>Catégorie 11 - Utilisation des produits vendus</p> <p>Catégorie 12 - Traitement en fin de vie des produits vendus</p> <p>e) 2022</p> <p>i. Méthodologie complète, intégrant les catégories applicables du champ d'application 3</p> <p>ii. 167 950 Mt CO2e</p> <p>iii. S.O.</p> <p>f) Sources de collecte des facteurs d'émissions : hub des facteurs d'émissions de GES de l'EPA (version avril 2022), facteurs National Greenhouse Accounts du Ministère australien pour le changement climatique, l'énergie, l'environnement et l'eau (version 2021), facteurs d'émissions du réseau IGES (régions APAC), intensités d'émissions de gaz à effet de serre de l'AEE, base de données des facteurs d'émissions du CEA, facteurs d'émissions d'empreinte carbone, facteurs d'émissions 2019 du Ministère de l'environnement de Nouvelle-Zélande, facteurs d'émissions de l'AIE pour la Suisse.</p> <p>g) Les méthodologies utilisées sont conformes au protocole relatif aux gaz à effet de serre.</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 305 : Déchets		
Élément d'information 306-1 2020	Production de déchets et répercussions significatives liées aux déchets	<p>UKG fabrique, pour ses clients, des produits matériels tels que des terminaux et des dispositifs de pointage. Les activités administratives générales d'UKG génèrent également des déchets. Les opérations d'UKG ne produisent pas de matières ni de déchets dangereux.</p> <p>Ces répercussions sont liées aux activités spécifiques d'UKG, et les déchets en aval sont liés aux clients qui utilisent nos produits matériels.</p>
Élément d'information 306-2 2020	Gestion des répercussions significatives liées aux déchets	<p>UKG encourage la prévention des déchets et la réduction à la source en utilisant des cartons recyclés, de la mousse et des matériaux d'emballage respectueux de l'environnement. UKG contribue également au traitement responsable des déchets électroniques, notamment en participant à un programme dans le cadre duquel une tierce partie certifiée réutilise, recycle et/ou revend des composants électroniques.</p> <p>Le service auquel UKG fait appel pour traiter les déchets électroniques est une société certifiée B et est également certifié e-Stewards. Les rapports annuels sont fournis par le tiers chargé de la gestion des déchets électroniques.</p>
Élément d'information 306-3 2020	Déchets générés	<p>a.) Total des déchets 10 542 tonnes métriques Déchets ménagers : 6 114 tonnes métriques Recyclage : 4 414 tonnes métriques Déchets électroniques : 14 tonnes métriques</p> <p>b.) Des données partielles de tonnage pour les bureaux ont été utilisées en conjonction avec des estimations de déchets, calculées à partir de la taille des bennes à ordures, de la fréquence et du type d'enlèvement. Les calculs partent du principe que les bennes étaient pleines à chaque enlèvement. Les conversions volume-poids de l'EPA ont été utilisées pour estimer le poids des déchets à chaque enlèvement. Les déchets électroniques sont envoyés à un prestataire de services tiers certifié e-Steward, où les biens sont soit recyclés, soit réutilisés, soit revendus. Le prestataire de services présente des rapports annuels sur la mise au rebut et/ou la récupération des ressources.</p>

NUMÉRO D'ÉLÉMENT D'INFORMATION	TITRE DE L'ÉLÉMENT D'INFORMATION	RÉPONSE
GRI 404 : Formation et éducation		
Élément d'information 404-1 2016	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	Le nombre moyen d'heures de formation par employé en 2022 était d'environ 33,67 heures. UKG n'effectue aucun suivi de ces informations par genre ou par catégorie d'employés.
GRI 405 : Diversité et égalité des chances		
Élément d'information 405-1 2016	Diversité au niveau des instances de gouvernance et des employés	Tableaux de performance
GRI 406 : Non-discrimination		
Élément d'information 406-1 2016	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.
GRI 413 : Communautés locales		
Élément d'information 413-1 2016	Opérations avec engagement des communautés locales, évaluations de répercussions et programmes de développement	Social Toutes les opérations et tous les sites d'UKG ont mis en œuvre un engagement des communautés locales.
GRI 418 : Confidentialité des données des clients		
Élément d'information 418-1 2016	Plaintes fondées concernant des atteintes à la confidentialité ou à la perte de données clients	UKG ne divulgue pas publiquement ces informations.

Tableaux de performance

DIVERSITÉ ETHNIQUE ^{1,2,3}						
	Asiatiques	Noirs ou Afro-américains	Hispaniques ou Latinos	Blancs	Autres [^]	N/D [*]
Total des effectifs États-Unis						
Équipe de direction	8 %	5 %	12 %	70 %	2 %	3 %
Personnel technique (IC uniquement)	14 %	10 %	20 %	50 %	3 %	4 %
Tous les autres employés	6 %	10 %	14 %	63 %	3 %	4 %
Femmes						
Équipe de direction	6 %	6 %	12 %	71 %	1 %	3 %
Personnel technique (IC uniquement)	14 %	13 %	17 %	48 %	3 %	3 %
Tous les autres employés	6 %	12 %	15 %	60 %	4 %	4 %
Hommes						
Équipe de direction	9 %	4 %	12 %	70 %	2 %	4 %
Personnel technique (IC uniquement)	14 %	8 %	21 %	50 %	3 %	4 %
Tous les autres employés	6 %	6 %	12 %	68 %	2 %	5 %

[^] La catégorie « Autres » inclut les classifications suivantes : Amérindiens ou natifs de l'Alaska, Hawaïens ou insulaires du Pacifique, et « deux races ou plus »

^{*} N/D = non disponible ou non divulgué

DIVERSITÉ DES GENRES ^{1, 4, 5, 6}						
	Hommes (en valeur absolue)	Femmes (en valeur absolue)	Non déclarés (en valeur absolue)	Hommes (en %)	Femmes (en %)	N/D *
Employé permanent/temporaire						
Permanents (employés)	8 264	6 983	5	54 %	46 %	0 %
Stagiaires	26	32	S.O.	45 %	55 %	0 %
Type d'emploi						
Temps plein	8 205	6 869	5	54 %	46 %	0 %
Temps partiel	59	114	S.O.	34 %	66 %	0 %
Catégorie d'employés						
Équipe de direction	1 444	1 031	S.O.	58 %	42 %	0 %
Personnel technique (IC uniquement)	4 371	2 421	S.O.	64 %	36 %	0 %
Tous les autres employés	2 449	3 531	S.O.	41 %	59 %	0 %
Effectifs par région						
Amérique du Nord	5 889	5 844	S.O.	50 %	50 %	0 %
AMÉRIQUE LATINE	70	32	S.O.	69 %	31 %	0 %
Europe, Moyen-Orient, Afrique	425	286	S.O.	60 %	40 %	0 %
RÉGION ASIE-PACIFIQUE	1 880	821	S.O.	70 %	30 %	0 %

EFFECTIFS PAR RÉGION ^{1,4,5}				
	Amérique du Nord	AMÉRIQUE LATINE	Europe, Moyen-Orient, Afrique	RÉGION ASIE-PACIFIQUE
Employé permanent/temporaire				
Permanents (employés)	11 733	105	712	2 702
Stagiaires	47	S.O.	11	S.O.
Type d'emploi				
Temps plein	11 589	103	691	2 696
Temps partiel	144	2	21	6
Catégorie d'employés				
Équipe de direction	1 964	14	128	370
Personnel technique (IC uniquement)	4 696	57	219	1 823
Tous les autres employés	5 073	34	365	509

¹ Données communiquées pour l'exercice clôturé au 31/12/22

² Les données relatives à l'origine ethnique ne concernent que les employés américains

³ Limité aux employés permanents (n'inclut ni les stagiaires, ni les travailleurs temporaires ni les sous-traitants)

⁴ Limité aux employés permanents (n'inclut ni les stagiaires, ni les travailleurs temporaires ni les sous-traitants), à l'exception de la section relative aux contrats d'employés

⁵ Les données concernant les groupes de moins de 5 personnes identifiées ne seront pas communiquées et apparaîtront en blanc ou avec la mention N/D (non disponible).

⁶ Les données en pourcentage peuvent être légèrement différentes des pourcentages réels en raison du seuil de diversité (voir n°5).

Autres politiques d'UKG

- Politique d'utilisation acceptable
- Politique de lutte contre la corruption
- Politique de lutte contre la discrimination, le harcèlement et les représailles
- Politique de lutte contre le blanchiment d'argent
- Politique de gestion de la résilience organisationnelle
- [Code de conduite](#)
- Politique en matière de conflits d'intérêts
- [Politique ESG](#)
- [Politique globale de nettoyage](#)
- [Politique environnementale mondiale](#)
- Politique globale en matière de déplacements et de dépenses
- [Politique en matière de droits de l'homme](#)
- Politique relative aux appareils mobiles
- [Déclaration sur l'esclavage moderne](#)
- [Politique de confidentialité](#)
- Politique relative aux relations publiques et aux médias
- Politique de conservation des documents
- Politique de sécurité
- Politique relative aux réseaux sociaux
- Politique de gestion des ressources logicielles
- [Code de conduite pour les tiers](#)
- Politique d'utilisation des marques commerciales
- Politique relative aux modes de travail