

Vivre nos valeurs au quotidien



Table des matières

Message de notre CEO	3
-----------------------------	----------

Notre engagement commun	4
--------------------------------	----------

Notre responsabilité partagée	4
Diriger avec intégrité	4
Nos valeurs fondamentales	4
Nous prenons la parole	5

Lieu de travail	6
------------------------	----------

Créer un lieu de travail inclusif	6
Workday respecte l'égalité des chances à l'emploi	6
Lutte contre la discrimination et le harcèlement	7
Un lieu de travail exempt de drogues	7
Hygiène et sécurité	7

Confiance	8
------------------	----------

Protéger les informations	8
Informations confidentielles et propriétaires de Workday	8
Confidentialité des données	9
Protéger la propriété intellectuelle de Workday	10
Protéger la propriété intellectuelle d'autrui	10
Actifs et ressources de Workday	10

Intégrité	11
------------------	-----------

Offrir des cadeaux et des divertissements professionnels raisonnables	11
Éviter les conflits d'intérêts	12
Lutte contre les paiements frauduleux	13
Développer et utiliser l'IA de manière responsable	14
Publicité sincère	15
Concurrence loyale	15
Exactitude des dossiers	15

Lois et règlements	16
---------------------------	-----------

Droit du commerce	16
Délit d'initié	16
Relations avec le gouvernement	17
Déclarations publiques	18
Notre engagement en faveur des droits de l'homme	18

Responsabilité sociale de l'entreprise	19
---	-----------

Contributions politiques	19
Contributions caritatives	19
Développement durable	19
Impact global	19

Gestion, dérogation et modification	20
--	-----------



Message de notre CEO

Janvier 2025

Chez Workday, l'intégrité est à la base de tout ce que nous faisons. C'est d'ailleurs l'une des valeurs fondamentales de l'entreprise. Nous disons ce que nous pensons, et nous pensons ce que nous disons. Nous nous engageons à faire ce qu'il faut, à agir avec intégrité et à traiter les autres avec respect.

Le Code de déontologie nous aide à comprendre comment gérer l'entreprise de manière éthique et intègre, afin de pouvoir nous concentrer sur nos autres valeurs fondamentales : fournir un environnement de travail épanouissant pour nos collaborateurs, un service d'exception pour nos clients, des produits et des services innovants, tout ceci dans un objectif de croissance et de rentabilité à long terme. Avec ce Code, nous affirmons publiquement qu'en tant que membres de la communauté Workday, nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique et intègre.

Notre engagement en faveur de l'intégrité s'étend à la manière dont nous nous traitons les uns les autres, ainsi que nos clients, partenaires, fournisseurs, communautés et actionnaires. Nous attendons de tous les employés de Workday qu'ils lisent le Code et s'engagent à le respecter. Reportez-vous au Code lorsque vous avez des questions et, si quelque chose n'est pas clair, parlez-en. Votre responsable, le service People & Purpose et l'équipe Integrity de Workday sont là pour vous aider. Notre outil de signalement indépendant et confidentiel [Speak Up](#) est également à votre disposition pour poser vos questions ou signaler un problème.

Ensemble, continuons à faire de Workday un lieu où nous sommes fiers et enthousiastes de travailler.

Carl Eschenbach

Notre engagement commun

Chez Workday, notre Code de déontologie n'est pas qu'un simple ensemble de règles, il reflète notre engagement inébranlable en faveur de l'intégrité et des comportements éthiques. Le présent Code de déontologie (le « Code ») définit les attentes légales et éthiques de chaque membre du personnel, des employés aux membres du conseil d'administration (collectivement les « Workmates »). Nous croyons qu'il faut toujours faire ce qui est juste et mener nos activités selon les normes d'intégrité les plus élevées et dans le respect de toutes les lois applicables. Bien que ce Code ne couvre pas tous les scénarios possibles, il énonce des principes clairs pour guider vos décisions et vos actions lorsque vous représentez Workday. Nous sommes convaincus que chaque Workmate se familiarisera avec ce Code et le respectera. Le non-respect du Code peut vous mettre en danger, ainsi que vos collègues et Workday, et peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Nos valeurs fondamentales

Nos valeurs fondamentales sont la base de ces attentes et guident nos décisions, nos actions et nos interactions. En respectant ces normes, nous protégeons notre entreprise, nos collègues et nous-mêmes. Le respect de ces principes ne consiste pas seulement à éviter les risques, mais aussi à faire ce qui est juste, même lorsque cela est difficile.



Collaborateurs



Service client



Innovation



Intégrité



Fun



Rentabilité

Notre responsabilité partagée

Chaque Workmate a le pouvoir de faire la différence. En agissant avec intégrité et en respectant ce Code, toutes les politiques de Workday et le Manuel de l'employé, nous construisons collectivement une culture de confiance et d'excellence. Ces ressources fournissent des conseils détaillés sur la manière de gérer des situations complexes et de faire des choix qui reflètent nos valeurs. En cas d'incertitudes ou de dilemmes éthiques, n'oubliez pas que le fait de demander conseil et de faire part de vos préoccupations est non seulement encouragé, mais également essentiel au respect de nos normes élevées.



Diriger avec intégrité

Nos people leaders jouent un rôle déterminant dans la création d'un environnement propice à une conduite éthique. En tant que leader, vous avez une occasion unique d'inspirer les autres :

- En montrant l'exemple : vos actions donnent le ton à votre équipe.
- En favorisant l'ouverture : créez un espace sûr permettant aux Workmates de partager leurs points de vue et leurs préoccupations sans crainte.
- En agissant : abordez les questions éthiques de manière proactive et décisive.
- En demandant conseil : utilisez les ressources disponibles lorsque vous êtes confronté(e) à des décisions complexes qui remettent en cause nos valeurs.

Cadre de prise de décision éthique

Bien que le Code n'aborde pas explicitement tous les points ou situations que vous pourriez rencontrer chez Workday, il vous fournit les directives, règles et principes à suivre quand vous représentez Workday. Même si le Code est assez complet en matière de conseils, des situations imprévues peuvent survenir. Lorsque vous êtes confronté(e) à une décision difficile, appuyez-vous sur ce cadre :

- L'acte est-il légal, éthique et civique ?
- Est-il conforme à l'esprit de ce Code et aux valeurs de Workday ?
- Workday serait-elle fière de communiquer publiquement sur cette action ?
- Le point de vue d'une autre personne pourrait-il m'être utile ?

En suivant ce Code, en utilisant ce cadre et en nous faisant mutuellement confiance, nous nous assurons que l'intégrité reste au cœur de tout ce que nous faisons chez Workday. Nous sommes tous responsables du respect de ce Code et, ensemble, nous créons un lieu de travail qui reflète nos valeurs et nous incite à accomplir de grandes choses.

Nous prenons la parole

Chez Workday, chaque voix compte. Nous vous encourageons à vous exprimer et à nous faire part de vos préoccupations. Votre feedback contribue à façonner les valeurs de notre entreprise. Nous mettons à votre disposition une série de ressources pour vous aider à comprendre notre Code de déontologie et à signaler toute violation d'une politique ou tout problème. Vos managers et les senior leaders sont là pour répondre à vos questions sur les directives de Workday spécifiques à votre travail.



L'équipe Integrity

L'équipe Integrity de Workday peut fournir des informations plus détaillées sur le Code, la conduite éthique et les politiques de l'entreprise. Vous pouvez la contacter à l'adresse integrity@workday.com.



Le service Ressources humaines (People & Purpose, P&P)

Pour toute question relative à l'emploi, aux avantages sociaux ou au lieu de travail, People & Purpose (P&P) est là pour vous aider à l'adresse ask.peoplepurpose@workday.com.

Pour toute question générale sur les programmes RH, vous pouvez contacter P&P via le [Service Hub](#).



Outil Speak Up

Si vous préférez un canal confidentiel, notre outil Speak Up est accessible en ligne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à l'adresse speakup.workday.com ou par téléphone au +1-800-325-9976. Bien que vous ayez la possibilité de rester anonyme, nous vous encourageons à décliner votre identité et à fournir autant de détails que possible pour permettre une enquête approfondie.



Relations avec les employés

Vous pouvez également vous adresser directement à employee.relations@workday.com pour faire part de vos préoccupations.



Comité d'audit

Pour les questions que vous souhaitez soumettre directement au comité d'audit du conseil d'administration de Workday, vous pouvez soit utiliser l'outil Speak Up et préciser que votre demande s'adresse au comité d'audit, soit contacter le General Counsel à l'adresse Generalcounsel@workday.com ou par courrier à l'adresse suivante : Workday Board of Directors, Audit Committee Corporate Secretary 6110 Stoneridge Mall Road, Pleasanton, CA 94588, États-Unis

Workday interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre des personnes qui signalent des problèmes de bonne foi. Nous traitons tous les signalements avec le plus grand sérieux et les examinons rapidement et de manière confidentielle. Votre coopération au cours de l'enquête est cruciale.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter la [Politique relative aux dénonciations et aux plaintes](#) de Workday. N'oubliez pas que votre voix est essentielle au maintien de l'intégrité de notre entreprise. Workday enquêtera rapidement sur toute allégation de faute professionnelle. Les signalements seront traités en toute confidentialité, dans la mesure du possible. Tous les Workmates doivent participer à l'enquête et coopérer pleinement (s'ils y sont invités), notamment en répondant sincèrement et de manière détaillée et en assurant la confidentialité de l'enquête. Ne pas participer ou coopérer à une enquête est une violation du Code de déontologie et pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



Lieu de travail

Créer un lieu de travail inclusif

Chez Workday, nous estimons qu'un lieu de travail diversifié, inclusif et équitable, où chacun se sent apprécié et inclus est la clé pour des Workmates et des clients heureux, des produits de qualité et une entreprise prospère. Ce qui rend notre culture unique, c'est entre autres notre engagement inébranlable en faveur de l'inclusion, de l'appartenance et de l'équité (Value Inclusion, Belonging and Equity - VIBE™) pour tous. Nous jouons tous un rôle dans VIBE et dans la mise en place d'un lieu de travail où les Workmates sont tous respectés de la même manière, ce qui implique de travailler de manière professionnelle et respectueuse avec des Workmates qui ont des antécédents, des expériences, des perspectives, des idées et des compétences différents. En valorisant l'inclusion, nous favorisons l'appartenance au travail ; en renforçant l'égalité des chances pour tous les Workmates, nous contribuons à faire de Workday un endroit où il fait bon travailler.

Nous savons que le partage des points de vue et le dialogue sont des éléments importants pour se rapprocher les uns des autres, mais toutes les discussions et tous les comportements ne sont pas appropriés sur le lieu de travail. Workday attend un comportement professionnel et respectueux à tout moment et chaque Workmate a un rôle important à jouer pour s'assurer que nous maintenons une culture de travail respectueuse, exempte de harcèlement, d'intimidation, de préjugés et de discrimination illégale de quelque nature que ce soit.

Lien pédagogique : [Politique d'environnement professionnel respectueux](#) 



Workday respecte l'égalité des chances à l'emploi

Workday n'exerce aucune discrimination illégale dans les décisions relatives à l'emploi, notamment l'embauche, la rémunération, la promotion, la discipline ou le licenciement. Cela comprend toutes formes de discrimination relatives aux « catégories protégées ». Workday s'engage également à fournir des aménagements raisonnables aux personnes qualifiées ayant un handicap et aux personnes ayant des convictions ou des pratiques religieuses sincères.

Les catégories protégées comprennent :

- Âge
- Ascendance
- Couleur
- Sexe (dont la grossesse, l'accouchement ou les pathologies associées)
- Identité ou expression sexuelle
- Données génétiques
- Situation familiale
- Problèmes de santé
- Handicap physique ou mental
- Nationalité
- Statut protégé de soins à la famille ou de congé maladie
- Origine ou appartenance ethnique
- Religion (dont les convictions et les pratiques ou leur absence)
- Orientation sexuelle
- Statut de militaire ou de vétéran
- Autres considérations protégées par la loi

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Workday s'efforce de créer un cadre professionnel basé sur le respect, la tolérance et l'inclusion. La discrimination et le harcèlement ne sont pas tolérés, quelle qu'en soit la forme. Cette politique de tolérance zéro s'applique à tous les membres de notre communauté, y compris les Workmates, les vendeurs, les fournisseurs, les prestataires, les consultants et les clients. Elle s'applique également à tous les bureaux ou événements de Workday, y compris les réunions d'équipe ou de service, les événements clients, les événements sponsorisés par Workday, les visites aux clients, partenaires et prospects, ainsi que toute autre occasion où vous représentez Workday.

Exprimez-vous si vous êtes victime ou témoin d'une violation de cette politique. Votre voix compte et nous nous engageons à étudier avec soin toutes les plaintes et tous les signalements. Personne ne fera l'objet de mesures défavorables en matière d'emploi pour avoir déposé une plainte ou fait un signalement de bonne foi, pour avoir participé à une enquête ou pour avoir exercé ses droits en vertu des lois applicables. Les représailles à l'encontre de toute personne exerçant une telle activité protégée sont strictement interdites et ne seront pas tolérées.

Pour savoir comment nous traitons les préoccupations des employés, consultez notre [page sur le processus d'enquête en matière de relations avec les employés](#).

Lien pédagogique :

Politique relative aux dénonciations et aux plaintes

Politique sur le harcèlement, la discrimination et l'intimidation

Consultez votre Manuel de l'employé ou les autres politiques d'emploi comparables.

Un lieu de travail exempt de drogues

Workday s'efforce de maintenir un environnement professionnel exempt de drogues. La consommation d'alcool, de drogues illicites ou de substances contrôlées interdites, au travail ou ailleurs, peut nuire à la performance, à l'efficacité, à la sécurité et à la santé au travail et avoir de graves conséquences sur la contribution d'un Workmate auprès de Workday. Plus précisément, la politique de Workday interdit :

- de posséder ou d'utiliser une drogue ou substance contrôlée illégale ou interdite, ou d'être sous l'influence d'une drogue ou substance contrôlée illégale ou interdite au travail ;
- de conduire un véhicule en état d'ébriété ou sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue illégale ou d'une substance contrôlée interdite dans le cadre de vos activités pour le compte de Workday ;
- de distribuer, vendre ou acheter une drogue illégale ou une substance contrôlée interdite au travail.

Workday autorise la consommation modérée d'alcool par des personnes d'âge légal lors d'événements parrainés par Workday. Il est essentiel que tous les participants fassent preuve de discernement, adoptent un comportement professionnel et responsable, et respectent les lignes directrices établies pour l'événement en question. La participation aux activités sociales de Workday est entièrement volontaire et les Workmates qui choisissent d'y assister ne doivent pas subir de pression pour consommer des boissons alcoolisées.

Hygiène et sécurité

Workday accorde la priorité à la santé et à la sécurité de tous les Workmates et de toutes les personnes présentes dans notre environnement de travail. Nous favorisons une culture de la sécurité, où chacun est encouragé à identifier et à signaler de manière proactive toute blessure, maladie ou situation dangereuse liée au travail.

Workday applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail. La possession d'armes est strictement interdite dans tout établissement, à tout événement ou sur tout site client de Workday. Nous nous engageons à garantir un environnement sûr et respectueux pour tous.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Signalez immédiatement toute blessure, maladie professionnelle ou menace à la sécurité, au Service mondial de sécurité au travail au +1-925-701-4444 ou +353 (1) 707-6644 et à l'adresse safety@workday.com.

Confiance

Chez Workday, la confiance est à la base de tout ce que nous faisons. Nous déployons des mesures de protection de pointe et contrôlons en permanence nos systèmes. Nous sommes transparents sur ce que nous faisons et comment.



Protéger les informations

Chez Workday, la sécurité est la responsabilité de chacun, quel que soit son rôle. Nous nous engageons à protéger nos données sensibles, nos systèmes et nos infrastructures contre les menaces liées à la cybersécurité. Nous prenons le plus grand soin de sauvegarder nos actifs informationnels, de protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations, et de garantir le respect des lois et des réglementations pertinentes et de nos engagements envers les clients.

Chaque Workmate est tenu de signaler rapidement les incidents de sécurité et de participer aux enquêtes, le cas échéant.

Lien
pédagogique :

Page Confluence de documentation sur la sécurité

Portail Sécurité sur Okta



Informations confidentielles et propriétaires de Workday

Les employés de Workday ont régulièrement accès à des informations confidentielles ou propriétaires sur Workday et ses clients, fournisseurs et partenaires. La protection de ces informations est cruciale pour Workday et ses parties prenantes.

Les informations suivantes, sans s'y limiter, sont des exemples d'informations confidentielles ou propriétaires :

- Informations sur Workday : feuilles de route des produits, fonctionnalités inédites, données financières, communications internes et informations sur les employés
- Informations sur les partenaires : détails des projets communs, listes de clients, modèles de tarification et toute autre donnée sensible partagée entre Workday et nos partenaires
- Informations sur les clients : toutes les données personnelles ou professionnelles confiées à Workday par nos clients

Veillez ne partager les informations confidentielles qu'avec les employés de Workday qui ont besoin de les connaître. Évitez de discuter de ces informations avec des personnes extérieures à Workday, y compris votre famille et vos amis. Prenez des précautions pour éviter de divulguer par inadvertance des informations confidentielles, et soyez attentif(ve) à ce que vous partagez publiquement au sujet de Workday.

Si un consultant ou un analyste extérieur vous propose de vous rémunérer en échange de votre point de vue sur le marché et sur des produits spécifiques, vous devez refuser. Non seulement vous mettriez potentiellement en danger les informations confidentielles de Workday et de nos clients, fournisseurs et partenaires, mais vous seriez également en violation potentielle de la politique de Workday en matière de conflits d'intérêts contre l'engagement avec des sociétés de réseau d'experts (ENF).



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Si un client demande une feuille de route pour un produit qui n'a pas encore été finalisée et annoncée, dites : « C'est en cours de discussion et nous espérons annoncer bientôt notre feuille de route mise à jour ».

Nous pouvons montrer que nous nous soucions des autres sans partager trop d'informations.

Confidentialité des données

Chez Workday, nous sommes transparents sur la manière dont nous traitons les données personnelles. Notre réussite se traduit par la confiance que nos employés, nos candidats, nos clients, nos clients potentiels et nos partenaires placent en nous pour protéger leur vie privée et traiter leurs données comme prévu.

Tous les Workmates sont tenus de respecter les lois internationales sur la protection de la vie privée en contribuant à la mise en œuvre de nos pratiques en la matière. Voici quelques exemples de la manière de procéder :

- Protéger les données personnelles en créant et en déployant des produits et des services sécurisés et configurables.
- Limiter la collecte de données personnelles aux données réellement nécessaires.
- Veiller à ce qu'un avertissement clair et précis soit présenté lors de la collecte ou du traitement de données à caractère personnel.
- N'utiliser les données à caractère personnel qu'à des fins professionnelles légitimes conformes à l'avertissement.
- Respecter les instructions de nos Workmates et de nos clients concernant les données personnelles qu'ils saisissent dans nos services et nos sites.
- Respecter toutes les politiques et lois applicables en matière de confidentialité des données et de transfert de données à caractère personnel.

Pour en savoir plus sur les engagements de Workday en matière de confidentialité, consultez notre [site Trust](#).

En outre, tous les Workmates doivent connaître et respecter nos [Règles d'entreprise contraignantes pour le traitement des données](#), telles qu'approuvées par les autorités de protection des données de l'Union européenne et du Royaume-Uni.

Lien pédagogique :

Politique de gouvernance de Workday relative à la confidentialité des données

Politique relative au traitement des renseignements du client

Déclaration de confidentialité relative à l'emploi de Workday

Charte de confidentialité Workday



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Si vous avez des doutes sur la manière dont Workday traite les renseignements personnels, qu'il s'agisse de vos propres données en tant qu'employé(e) ou des données saisies par un client dans un service Workday, n'hésitez pas à vous exprimer ! Il est de la responsabilité des Workmates de comprendre nos obligations en matière de confidentialité des données et d'informer les équipes concernées s'ils constatent quelque chose qui n'est pas conforme aux politiques de Workday.

Protéger la propriété intellectuelle de Workday

L'innovation est une valeur fondamentale de Workday. Pour conserver notre avantage concurrentiel, nous devons protéger notre propriété intellectuelle, qui comprend des inventions, des idées de produits et d'activités, des contenus créatifs et d'autres informations précieuses.

Lien pédagogique :

Propriété intellectuelle @ Workday



Protéger la propriété intellectuelle d'autrui

Workday se livre à une concurrence éthique. Nous n'utilisons pas d'informations confidentielles provenant d'autres entreprises sans leur autorisation. Il s'agit notamment d'informations provenant de concurrents, d'anciens employeurs, de clients et de partenaires commerciaux.

Avant de demander ou d'accepter des informations confidentielles d'autres personnes, assurez-vous que toutes les parties ont signé un accord de confidentialité approuvé par Workday. Si vous obtenez de telles informations par inadvertance, contactez immédiatement le service Legal, Compliance, and Corporate Affairs.



Lorsque vous créez du contenu pour Workday, faites preuve d'originalité. Ne copiez pas et n'incorporez pas de contenu appartenant à d'autres personnes sans autorisation appropriée.

Lien pédagogique :

Open Source @ Workday

Politique relative aux logiciels libres



Actifs et ressources de Workday

Workday met à la disposition de ses Workmates des ressources informatiques et technologiques pour qu'ils puissent faire leur travail le plus efficacement possible. Ces ressources sont la propriété de Workday et doivent être utilisées d'une manière qui rejaillit positivement sur Workday et tous ses collaborateurs.

Dans le cadre de votre travail, n'utilisez que des méthodes approuvées par Workday pour communiquer, stocker et partager des informations. N'utilisez pas d'applications non approuvées pour les communications professionnelles et ne sauvegardez pas d'informations liées à Workday sur des appareils ou des sites personnels.

Une utilisation personnelle limitée des ressources informatiques est autorisée, mais ne doit pas interférer avec la performance professionnelle des Workmates ou celle d'autrui. Workday se réserve le droit de contrôler et d'inspecter l'utilisation de ses ressources informatiques et technologiques. Maintenez la sécurité et l'intégrité du réseau Workday lors de toute utilisation personnelle des ressources informatiques, notamment en évitant les sites à risque et en faisant preuve d'une grande prudence lors du transfert ou du stockage de fichiers personnels à l'aide des ressources Workday.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Faites preuve de discernement lors de l'utilisation du matériel de Workday. Vérifiez toujours que votre utilisation personnelle n'interfère pas avec votre environnement de travail et n'enfreigne pas nos politiques.

Lien pédagogique :

Politique d'utilisation acceptable de Workday



Intégrité

Workday attend de toute personne agissant en son nom qu'elle exerce ses fonctions avec intégrité et de façon honnête et éthique. L'intégrité est une valeur fondamentale de Workday et elle se concrétise dans les actions quotidiennes de chaque Workmate.

Offrir des cadeaux et des divertissements professionnels raisonnables

Nous sommes déterminés à gagner des clients grâce à la qualité de nos produits et de nos services. Si les gestes commerciaux, tels que les cadeaux, les repas, les voyages ou les divertissements, peuvent favoriser l'établissement de relations solides avec les clients et les prospects, ceux dont la valeur est excessive, qui manquent de transparence ou qui n'ont pas d'objectif commercial clair peuvent être perçus comme des pots-de-vin, ce qui peut miner la confiance et nuire à notre réputation.

Des marques de courtoisie modérées, proportionnées et bien documentées peuvent constituer des marques de bonne volonté et créer des relations de travail saines. Toutefois, avant qu'un cadeau professionnel ne soit offert ou accepté par un employé, le parent d'un employé ou un agent, il doit d'abord satisfaire aux critères suivants :

- Pas d'espèces
- Carte cadeau d'une valeur de 25 \$ ou moins
- Dans le respect des pratiques professionnelles courantes
- D'un montant raisonnable
- Être offert de façon ouverte et transparente
- Ne peut pas être raisonnablement considéré comme un pot-de-vin ou un dessous-de-table
- N'enfreindre aucune loi ou réglementation
- Être autorisé par les politiques du bénéficiaire
- Être approuvé par votre manager

Vous ne pouvez recevoir aucun revenu ou gain important d'un tiers dans le cadre de l'exercice de vos fonctions chez Workday, à l'exception de petits cadeaux.

Lien pédagogique :

Politique relative aux Cadeaux et Divertissements



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

N'offrez et n'acceptez jamais d'espèces ni de cartes cadeaux (par exemple, AMEX, Visa ou Mastercard).



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

La transparence et la communication proactive sont essentielles au respect des normes éthiques de Workday. Le fait d'avoir un conflit d'intérêts n'est pas toujours une violation du Code, mais le fait de ne pas le déclarer en est une. En cas de conflit, parlez-en à votre manager ou à l'équipe Integrity de Workday.

Éviter les conflits d'intérêts

Nous attendons de chaque Workmate qu'il respecte nos valeurs de confiance et d'intégrité en donnant la priorité aux intérêts de l'entreprise dans l'exercice de ses responsabilités. Cela signifie qu'il faut éviter les situations susceptibles de créer des conflits d'intérêts dans lesquelles vos intérêts personnels ou les intérêts d'autres personnes pourraient influencer, ou sembler influencer, vos décisions et vos actions au nom de Workday.

N'oubliez pas que même la possibilité d'un conflit nécessite une attention particulière. En étant transparent(e) et proactif(ve) et en déclarant les conflits potentiels dès le début, vous protégez toutes les personnes impliquées et sauvegardez à la fois vos intérêts et ceux de Workday. Si vous avez des inquiétudes concernant un conflit potentiel, veuillez contacter votre manager et l'[équipe Integrity de Workday](#).

Scénarios courants pouvant conduire à des conflits d'intérêts :

- Intérêts financiers : investissements personnels ou familiaux dans des entreprises en concurrence directe avec Workday, similaires à Workday ou dans lesquelles Workday a investi
- Activités extérieures : emplois extérieurs, rôles de conseiller, sièges au conseil d'administration ou entreprises que vous détenez qui pourraient entrer en concurrence avec vos responsabilités dans le cadre de Workday ou vous en détourner
- Opportunités commerciales : opportunités découlant de votre poste chez Workday et dont vous pourriez bénéficier personnellement
- Transactions avec des parties liées : conduite d'activités liées à Workday avec des membres de la famille ou d'autres personnes proches
- Cadeaux et hospitalité : accepter des cadeaux, des divertissements ou d'autres marques de courtoisie d'une valeur excessive en lien avec votre rôle chez Workday, directement ou indirectement
- Relations personnelles : relations personnelles étroites avec des subordonnés, des supérieurs hiérarchiques ou des collègues, susceptibles d'influencer la prise de décision ou de créer du favoritisme
- Investissement de Workday dans une société dont vous êtes actionnaire ou administrateur

Les conflits d'intérêts potentiels peuvent être fréquents, car nos Workmates sont souvent impliqués dans d'autres activités professionnelles en dehors de leur rôle au sein de Workday. En cas de doute sur une activité extérieure ou conflictuelle, les Workmates sont tenus de le signaler et de suivre tous les plans de gestion conçus pour atténuer le conflit.

Lien pédagogique :

Politique relative aux conflits d'intérêts



Lutte contre les paiements frauduleux

Workday est honnête et transparente dans ses interactions avec ses clients, et n’influence pas leurs décisions par des paiements inappropriés. Pour Workday, gagner et préserver la confiance, ainsi que notre intégrité, est plus important que tout avantage commercial que nous pourrions tirer d'un paiement douteux. Toute valeur échangée ou tout paiement effectué doit être transparent(e), autorisé(e) par la législation locale et déclaré(e) avec exactitude.

- Dans toute transaction, nous évitons les conditions ou arrangements cachés.
- Nous ne payons ni n’offrons de payer des pots-de-vin ou dessous-de-table à quiconque et sous quelque forme que ce soit.
- Nous n’embauchons pas ou ne proposons pas d’embaucher des candidats dans le but d’avantager un client, un prospect, un partenaire ou un fonctionnaire.
- Nous interdisons les paiements frauduleux de toutes sortes, notamment les paiements visant à obtenir des autorisations ou des accords, et les petits paiements versés pour accélérer un processus gouvernemental courant (souvent connus sous le nom de « paiement de facilitation »).
- Nous travaillons avec des partenaires qui ont une réputation d’intégrité et nous signalons tout comportement potentiellement contraire à l’éthique.
- Nous veillons à ce que les cadeaux, les marques d’hospitalité et les voyages que nous offrons soient légaux, raisonnables et appropriés. Nous n’accordons aucun geste commercial aux fonctionnaires du gouvernement fédéral américain, ni aux clients ou prospects du secteur public sans l’approbation préalable de l’équipe Integrity.
- Lorsque nous faisons des dons caritatifs, nous le faisons pour soutenir une cause caritative légitime, et non dans le cadre d’un échange de services.
- Nous ne réclamons jamais de cadeaux ou autres courtoisies professionnelles.

Si vous vous demandez si un échange ou un paiement est inapproprié, demandez conseil à l’équipe Integrity de Workday.

Lien pédagogique :

Politique anti-corruption



Développer et utiliser l’IA de manière responsable

Notre attachement à notre valeur fondamentale d’intégrité s’étend au développement et à l'utilisation des produits et des technologies de l’IA. L’IA introduit de nouveaux domaines de responsabilité, car il s’agit, à la base, d’une technologie qui apprend et prend des décisions basées sur des paramètres définis. Cela signifie que nous sommes extrêmement attentifs à l’IA responsable afin de nous assurer que l’impact que nous avons est celui que nous souhaitons.

La mission du programme Responsible AI (RAI) est d’accompagner l’ambition de Workday de concevoir, développer et déployer des produits d’IA innovants et fiables qui sont équitables, responsables, transparents et explicables.

Notre cadre RAI s’articule autour d’un ensemble de principes éthiques qui guident nos décisions liées aux technologies d’IA que nous développons et utilisons. En savoir plus sur [nos principes](#).

Nous suivons des pratiques responsables en matière d’IA

Nos principes sont concrétisés par une série de protocoles RAI, qui comprennent des lignes directrices et des normes. L’objectif de ces protocoles est d’identifier et d’atténuer les risques pour les droits humains fondamentaux afin que ces technologies aient un impact positif sur la société :

Surveillance humaine : nous veillons à ce que nos produits et technologies d’IA soient conçus pour intégrer la surveillance humaine, en particulier lorsqu’ils sont utilisés pour faciliter la prise de décision concernant le travail et l’argent des personnes.

Équité : afin de gagner et de conserver la confiance de nos clients, nous adoptons une approche de cycle de vie pour cartographier, mesurer et gérer le risque de conséquences involontaires résultant de nos solutions d’IA.

Documentation : nous veillons à adopter des pratiques réfléchies en matière d’enregistrement et de gestion des versions de nos solutions d’IA.

Explicabilité et interprétabilité : nous nous efforçons d’améliorer la compréhension des mécanismes sous-jacents et des résultats des systèmes d’intelligence artificielle que nous construisons.

Utilité et fiabilité : nous évaluons les performances de nos solutions d’IA par rapport à des critères appropriés.

Maintenance et surveillance : grâce à l’application de systèmes, d’outils et de contrôles, nous nous efforçons de comprendre et de traiter les risques, les impacts et les dommages potentiels des systèmes d’IA.

Divulgaration et transparence : notre priorité est de mettre à la disposition de nos clients et du public des informations sur nos systèmes d’IA, y compris les options sur la manière de les utiliser.

Nous avons défini une catégorie de cas pour lesquels l’utilisation de l’IA est interdite


Conformément à nos principes éthiques en matière d’intelligence artificielle, aux attentes des clients et à l’évolution du paysage réglementaire, les activités suivantes sont interdites :

- **Manipulation du comportement humain** : les produits et technologies d’IA utilisant des techniques subliminales ou conçues pour tromper ou manipuler les utilisateurs, sans qu’ils soient conscients ou consentants
- **Exploitation des groupes vulnérables** : les produits et technologies d’IA ciblant ou exploitant intentionnellement des vulnérabilités fondées sur l’âge, le handicap ou la situation sociale ou économique
- **Catégorisation en groupes sensibles basée sur la biométrie** : les produits et technologies d’IA qui utilisent des données biométriques pour la catégorisation basée sur des caractéristiques personnelles sensibles (par exemple, l’origine ou l’appartenance ethnique, l’opinion politique, les croyances religieuses)
- **Évaluation sociale et profilage de la personnalité** : les produits et technologies d’IA utilisés à des fins d’évaluation sociale ou de profilage de la personnalité susceptibles d’entraîner un traitement injuste ou discriminatoire sans justification commerciale
- **Surveillance/contrôle intrusifs** : les produits et technologies d’IA qui surveillent les données d’activité passive (données collectées pour observer et déduire des informations sur les activités, les comportements ou la localisation d’un individu) pour effectuer l’une des tâches suivantes : (a) prendre des décisions sur les performances d’un individu ; (b) limiter la capacité d’un individu ou d’un groupe à s’engager dans une activité protégée (par exemple, prendre des pauses, répression antisyndicale, etc.) ; et (c) mener des actions disciplinaires ou de pénalisation individuelles ou collectives qui peuvent nuire à/limiter les individus ou leurs opportunités économiques (décisions liées aux conditions d’emploi)

Lien pédagogique :

Politique de développement de l’IA responsable

Interdiction de l’IA à capacité de surveillance - Exception et exigences



Publicité sincère

Workday rivalise sur les mérites et la qualité de ses produits et services. Les communications de Workday auprès de ses clients ou prospects doivent être franches et exactes. Nous devons être en mesure de justifier ce que nous avançons au sujet de nos produits et services. Les documents promotionnels, publicitaires et de marketing doivent passer par le processus d'approbation approprié pour la publication de l'information.

Concurrence loyale

Workday estime que la concurrence doit être libre et ouverte et qu'elle doit surpasser ses concurrents de façon équitable et honnête grâce à des produits et services de qualité supérieure.

N'essayez jamais d'obtenir ni d'utiliser les informations suivantes :

- Informations concernant l'offre d'un concurrent
- Informations propriétaires copiées, reproduites ou photographiées
- Informations obtenues de l'ancien employé d'une société
- Informations contenant des données techniques ou d'ingénierie qui peuvent être protégées par les lois sur les secrets commerciaux

La réussite de l'entreprise passe par une concurrence loyale :

- Évitez tout accord formel ou informel avec des concurrents qui limiterait la concurrence ou le choix des consommateurs de quelque manière que ce soit
- Respectez le processus commercial concurrentiel en ne fixant pas les prix ou en ne truquant aucun processus d'appel d'offres ni en aidant d'autres personnes à le faire
- Ne dictez pas les prix que nos partenaires indépendants facturent à leurs clients



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Les informations sensibles du point de vue de la concurrence, y compris les informations relatives aux prix ou aux appels d'offres, ne doivent jamais être communiquées à des tiers. Si un tiers partage par inadvertance ce type d'informations avec vous, il est de votre responsabilité de ne pas utiliser ou partager ces informations avec quelqu'un d'autre.

Exactitude des dossiers

Workday doit tenir des registres complets, précis et dans les délais. De bons dossiers nous aident à prendre des décisions commerciales intelligentes et sont nécessaires pour répondre à nos obligations financières, d'audit et réglementaires. Workday se conforme également à toutes les lois applicables pour prévenir le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou l'évasion fiscale. Nous ne dissimulons jamais de transferts de fonds, nous n'acceptons que des fonds reçus de sources légitimes pour des raisons légitimes et documentées, et nous refusons de faire des affaires d'une manière qui pourrait faciliter ou aider d'autres personnes à violer les lois applicables.

Tous les Workmates sont responsables de l'exactitude des enregistrements, qu'ils saisissent les informations ou qu'ils les examinent. Les Workmates doivent toujours :

- Créer et conserver des documents véridiques, clairs et précis, y compris, mais sans s'y limiter, des documents financiers
- Respecter les exigences concernant les dépenses, passations de marchés et achats de Workday et obtenir les autorisations nécessaires
- Rejeter toute tentative de conclure des accords en dehors des documents officiels, y compris des accords parallèles ou tout type de transactions fausses, trompeuses ou fictives
- Préserver et conserver les documents de manière appropriée, notamment en stockant les communications et les documents professionnels dans des lieux appropriés et en conformité avec les demandes de conservation légales ou autres (éviter de conserver toute information relative à Workday en dehors des lieux autorisés)
- Coopérer en cas d'audit ou d'enquête
- Ne jamais dissimuler la véritable nature d'une transaction
- Signaler toute activité qu'ils estiment suspecte

Les Workmates ayant des responsabilités en matière d'informations financières ont l'obligation éthique particulière d'agir avec les plus hauts niveaux d'honnêteté et d'intégrité, d'éviter les conflits d'intérêts et de promouvoir la responsabilité. Il est important que ces personnes soient en mesure de reconnaître les principaux risques, de savoir quand demander un avis juridique et de signaler rapidement au Chief Executive Officer (CEO), au Chief Legal Officer ou au Président du comité d'audit toute conduite qui pourrait enfreindre les lois, l'éthique professionnelle ou toute disposition du Code.



Lois et règlements

Workday respecte les règles du jeu. Cela signifie que nous menons nos activités conformément à nos valeurs fondamentales et dans le respect des lois et réglementations nationales et locales applicables. Toutes ces lois et réglementations ne sont pas spécifiquement couvertes par le présent Code, et les Workmates doivent se familiariser avec les lois et réglementations applicables là où ils exercent leur activité.

S'il semble exister une différence entre une exigence légale et le Code, vous devez en tout temps appliquer la norme la plus stricte. Demandez conseil au service juridique ou à l'équipe Integrity, en particulier lorsqu'une loi ou un règlement risque d'être enfreint(e).

Droit du commerce

En tant qu'entreprise internationale, Workday est soumise aux lois et réglementations commerciales des États-Unis et d'autres juridictions applicables. Les Workmates doivent être conscients des exigences commerciales qui s'appliquent au transfert transfrontalier de biens, de services et de technologies, notamment :

- les sanctions économiques qui nous interdisent de faire des affaires avec certains pays, entités ou individus ;
- les contrôles à l'exportation et les exigences douanières qui s'appliquent aux produits, services et technologies que nous pouvons transférer d'un pays à l'autre ;
- les restrictions anti-boycott qui interdisent à Workday de participer ou de soutenir tout boycott étranger qui n'est pas sanctionné par le gouvernement américain.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Si vous ne savez pas si des contrôles commerciaux ou à l'exportation peuvent s'appliquer, ou si vous ne connaissez pas les règles dans un cas particulier, NE FAITES PAS DE SUPPOSITION.
Renseignez-vous avant d'agir.

Lien pédagogique :

Politique commerciale mondiale



Délit d'initié

Ne faites pas d'opérations commerciales sur la base d'informations privilégiées.

Les Workmates peuvent avoir connaissance d'informations importantes non publiques concernant Workday ou nos clients, fournisseurs ou partenaires. Le fait de négocier des actions ou d'autres titres ou de conseiller à d'autres personnes de négocier si vous disposez d'informations importantes non publiques est considéré comme un délit d'initié et est strictement interdit par le présent Code et par la loi.

Une information est **importante** si elle peut influencer la décision d'une personne d'acheter ou de vendre des actions. Une information est **non publique** si elle n'a pas encore été annoncée par un canal officiel tel qu'un communiqué de presse, le blog de Workday ou des dépôts auprès de la Securities and Exchange Commission. Ces informations concernent par exemple les performances financières de l'entreprise, les opportunités de vente au niveau mondial, les nouveaux produits ou services, les fusions ou acquisitions, les développements majeurs avec les clients, les partenaires ou les employés clés, ou d'autres plans d'affaires importants.

Nous jouons tous un rôle pour préserver les normes éthiques élevées de Workday, la confiance de nos actionnaires et du public et le respect de la loi. Vous devez vous familiariser avec notre politique en matière de délits d'initiés afin d'éviter toute apparence de délit d'initié.



Lien pédagogique :

Politique en matière de délits d'initiés



Périodes de transaction restreintes

À partir du 15 juillet 2025, tous les Workmates seront soumis aux périodes de restriction des transactions de Workday. Il est interdit aux Workmates d'acheter, de vendre ou de transférer des actions Workday pendant les périodes de restriction trimestrielles.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Si vous avez l'intention de vendre des actions de Workday, gardez à l'esprit que la **connaissance d'une information importante non publique vous interdit d'effectuer des transactions**, même si la raison de ces transactions n'est pas liée à l'information en question. Veillez à planifier vos ventes en fonction des périodes de transaction restreintes à venir.

Le partage d'informations importantes non publiques avec d'autres personnes, connu sous le nom de « tipping » (échange de « tuyaux »), est tout aussi grave que le fait de négocier soi-même sur la base de ces informations. Vous ne devez partager aucune information importante non publique avec quiconque en dehors de Workday - même votre conjoint, les membres de votre famille et vos amis - et vous devez vous abstenir de donner des conseils de transaction sur les actions de Workday à quiconque, même si vous n'avez pas connaissance d'informations importantes non publiques. Au sein de Workday, veuillez limiter le partage d'informations non publiques aux seuls Workmates qui ont besoin de les connaître.

Relations avec le gouvernement

Workday a établi des relations précieuses avec les gouvernements nationaux, régionaux, étatiques et locaux en travaillant de manière équitable et honnête avec les fonctionnaires et d'autres personnes partout où l'entreprise opère.

Les Workmates doivent être francs et honnêtes dans leurs rapports avec les gouvernements et ne doivent pas diriger ou encourager quiconque à fournir des informations fausses ou trompeuses à un agent public ou représentant du gouvernement.

Les Workmates doivent également ne pas oublier ce qui suit :

- Faire des affaires avec des agents, des employés ou des fonctionnaires du gouvernement peut souvent signifier qu'il faut se conformer à des exigences supplémentaires. Tenez compte du présent Code, de la politique de lutte contre la corruption, des autres politiques pertinentes et de toutes les lois locales.
- Tout cadeau ou toute invitation à des activités professionnelles concernant des agents publics doit être approuvé(e) au préalable par l'équipe Integrity de Workday ou par le service Legal, Compliance, and Corporate Affairs. Ne proposez pas de divertissements professionnels à des fonctionnaires sans en avoir obtenu l'autorisation.
- Les dons de bienfaisance ne doivent jamais être effectués dans le but d'obtenir une influence indue sur une décision commerciale ou à titre de contrepartie.
- Sauf autorisation préalable du service Corporate Affairs, vous ne devez pas impliquer ou indiquer la position de Workday sur le résultat d'une élection ou sur une question politique.
- En cas d'enquête ou de risque raisonnable d'enquête, contactez immédiatement le service juridique. Tous les documents relatifs aux enquêtes doivent être conservés et toute destruction potentielle de documents relatifs à une enquête doit être signalée.

Lien pédagogique :

Politique d'engagement et d'échanges avec les entreprises du secteur public



Politique d'interaction avec le gouvernement américain

Déclarations publiques

Toute information diffusée à l'extérieur de Workday, par exemple, aux médias, aux investisseurs ou au grand public, doit être exacte, complète et cohérente. Toutes les communications publiques ou réglementaires doivent être complètes, sincères, exactes, opportunes et compréhensibles.

Les informations concernant Workday ou ses activités commerciales ne doivent être communiquées que par un porte-parole habilité de Workday. Si vous recevez des demandes de renseignements de la part de la presse ou d'analystes du secteur, veuillez les adresser à l'équipe Corporate Communications de Workday. Pour les questions sur les finances et les investissements, veuillez les transmettre au service Investor Relations de Workday. N'essayez pas de répondre à ces questions vous-même et n'oubliez pas d'en informer votre manager. Pour savoir comment parler de Workday en ligne, veuillez consulter notre [Politique relative aux réseaux sociaux](#).



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

N'échangez pas avec les médias, les analystes ou les contacts sur les réseaux sociaux au sujet de Workday. Adressez toutes ces questions à votre manager ou au service Workday compétent : Corporate Communication, Investor Relations ou Legal, Compliance, and Corporate Affairs.

Notre engagement en faveur des droits de l'homme

Workday croit en la dignité fondamentale et au respect des droits de chaque être humain. Nos activités mondiales sont guidées par un profond respect des droits de l'homme et un engagement en faveur de pratiques commerciales responsables. Dans le cadre de nos activités à travers le monde, nous nous engageons à respecter les droits de l'homme.

Partout dans nos opérations, nous favorisons :

- **Le travail équitable et éthique** : nous condamnons toutes les formes de travail forcé, d'exploitation des enfants, de traite des êtres humains et d'autres formes d'esclavage moderne. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail et une chaîne d'approvisionnement exempts d'esclavage moderne. Nous respectons le droit légitime de nos employés à la liberté d'association.
- **Les emplois équitables et valorisants** : nous offrons une rémunération équitable à nos employés, ce qui leur permet de subvenir à leurs besoins essentiels. Nous favorisons un environnement dans lequel les employés peuvent développer leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes, ce qui leur ouvre les portes du développement professionnel. L'embauche, la rémunération, la promotion, la discipline et toutes les autres conditions d'emploi sont fondées uniquement sur les qualifications et les performances de la personne.
- **La diversité et l'inclusion** : nous embrassons la diversité et favorisons un lieu de travail inclusif où chacun se sent valorisé et respecté. Nous interdisons la discrimination et garantissons l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi.
- **Un lieu de travail sûr et sain** : nous accordons la priorité à la sécurité et à la santé de nos employés, en maintenant un environnement de travail sûr et sain.
- **La responsabilité environnementale** : nous nous efforçons de minimiser notre empreinte environnementale grâce à des pratiques durables et à une gestion responsable des ressources.
- **Le développement éthique de l'IA** : nous développons et déployons des technologies d'IA de manière responsable et donnons la priorité à l'équité, à la transparence et à la responsabilité.
- **Des approvisionnements ne provenant pas de zones de conflit** : nous rejetons l'utilisation de minerais issus des zones de conflit et attendons de nos fournisseurs qu'ils adoptent les mêmes règles.
- **La protection de la vie privée** : nous protégeons les données personnelles et considérons la vie privée comme un droit humain fondamental.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Workday Giving & Doing fournit des informations sur nos activités communautaires et sur l'utilisation autorisée des ressources de l'entreprise.

Responsabilité sociale de l'entreprise

Contributions politiques

Workday estime que l'exercice du droit de vote est l'une des choses les plus importantes que nous puissions faire et respecte le droit de ses employés à participer au processus politique. Vous pouvez soutenir le processus politique par des contributions personnelles à condition qu'elles ne soient pas faites au nom de Workday. Vous pouvez également donner de votre temps personnel (en dehors des heures de travail) aux candidats ou aux organismes de votre choix, à condition de ne pas utiliser les ressources de Workday, comme les installations, la messagerie, les ordinateurs ou les fournitures de bureau de l'entreprise.

Contributions caritatives

Workday encourage ses employés à faire du bénévolat et à redonner en organisant des collectes de fonds et des jumelages de bénévoles avec des organismes dans lesquels ses employés sont personnellement impliqués. Toute autre forme de soutien à des organisations caritatives ou à d'autres institutions à but non lucratif utilisant les ressources de Workday doit être approuvée de manière appropriée. Les dons faits par Workday à des organisations caritatives sont soumis à notre politique de parrainage et de dons caritatifs ainsi qu'à notre processus d'approbation. Les dons effectués à l'aide des ressources de Workday ne peuvent jamais être faits dans le but d'obtenir un avantage commercial inapproprié, en tant que contrepartie ou pour le bénéfice personnel des employés.


Développement durable

Workday s'engage à prendre soin de son personnel et de la planète. Notre équipe chargée du développement durable dirige nos efforts en la matière pour soutenir nos engagements envers les parties prenantes et s'aligner sur nos valeurs fondamentales. Veuillez consulter notre [rapport Global Impact](#) pour en savoir plus sur nos principaux efforts pour développer une entreprise prospère tout en réduisant notre impact sur l'environnement.

Nous devons nous conformer à toutes les lois et réglementations environnementales applicables et attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils fassent de même. Nos Codes de déontologie des fournisseurs et des partenaires décrivent nos attentes en matière de développement durable. Contactez sustainability@workday.com pour en savoir plus.

Lien pédagogique :

Politique sur les parrainages et dons caritatifs



Impact global

À travers la Fondation Workday et la volonté de nos Workmates de produire et de servir la communauté, nous sommes fiers de la diversité de nos actions dans le monde entier. Nos investissements communautaires en temps, en expertise et en contributions directes sont au cœur de la culture Workday.


Trois priorités principales guident nos investissements communautaires :

- **Contributions des Workmates** : nous soutenons les Workmates qui veulent s'impliquer dans leur collectivité.
- **Contributions de bénévolat** : nous consacrons le temps et le talent de nos Workmates à la résolution de problèmes sociaux à travers des projets de conseil en matière de compétences.
- **Contributions philanthropiques** : nous investissons dans des initiatives de développement de la main-d'œuvre pour accroître l'indépendance économique des populations défavorisées.



Lien pédagogique :

Politique de développement durable



Gestion, dérogation et modification

Le conseil d'administration de Workday, directement ou par l'intermédiaire de ses comités, veille au respect du présent Code et a le pouvoir de le modifier si nécessaire. Le Chief Integrity and Compliance Officer est chargé de veiller au respect du Code et, dans l'exercice de ses fonctions, relève directement du Conseil d'administration et de ses comités.

Dérogations : toute dérogation à une disposition du présent Code pour les cadres dirigeants et les administrateurs doit être approuvée par le conseil d'administration ou le comité compétent du conseil d'administration, conformément aux exigences de cotation du Nasdaq. Ces dérogations seront rendues publiques comme l'exigent les lois et règlements applicables. Pour tous les autres Workmates, des dérogations peuvent être accordées par écrit par le Chief Legal Officer de Workday.

Modifications : Workday s'engage à revoir et à mettre à jour en permanence ses politiques et ses procédures. Par conséquent, le présent Code peut être modifié par le Conseil d'administration ou ses délégués afin de refléter l'évolution des bonnes pratiques et des exigences réglementaires.

