

Żyjąc naszymi wartościami każdego dnia



Spis treści

Wiadomość od Dyrektora Zarządzającego.

Nasze wspólne zaangażowanie.

Nasza wspólna odpowiedzialność.

Uczciwe przywództwo.

Nasze podstawowe wartości.

Mówimy otwarcie.

Miejsce pracy.

Budowanie inkluzywnego miejsca pracy.

Workday jest pracodawcą zapewniającym równe szanse.

Zapobieganie dyskryminacji i nękanii.

Zakaz używania substancji psychoaktywnych w miejscu pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Zaufanie.

Dbanie o bezpieczeństwo informacji.

Poufne i zastrzeżone informacje dotyczące Workday.

Prywatność danych.

Ochrona własności intelektualnej Workday.

Poszanowanie własności intelektualnej innych.

Zasoby i majątek Workday.

3

4

4

4

4

5

6

6

6

7

7

7

8

8

8

9

10

10

10

Uczciwość.

Zapewnienie odpowiednich prezentów i rozrywki biznesowej.

Unikanie konfliktów interesów.

Zapobieganie niedozwolonym płatnościami.

Rozwój AI i korzystanie z tej technologii w odpowiedzialny sposób.

Reklama zgodna z prawdą.

Uczciwa konkurencja.

Dokładna dokumentacja.

Przepisy ustawowe i wykonawcze.

Przepisy prawa handlowego.

Współpraca z podmiotami rządowymi.

Podawanie informacji do publicznej wiadomości.

Nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka.

Społeczna odpowiedzialność biznesu.

Darowizny na cele polityczne.

Darowizny na cele charytatywne.

Zrównoważony rozwój środowiskowy.

Zarządzanie, zniesienie wymogów i zmiany.

11

11

12

13

14

15

15

15

16

16

17

18

18

19

19

19

19

20



Wiadomość od Dyrektora Zarządzającego.

Styczeń 2025.

W Workday uczciwość jest podstawą wszystkiego, co robimy. Tak naprawdę jest to jedna z podstawowych wartości naszej firmy. Mówimy to, co myślimy, i mamy na myśli to, co mówimy. Dokładamy starań, aby postępować właściwie, uczciwie i traktować innych z szacunkiem.

Kodeks postępowania pomaga nam zrozumieć to, jak prowadzić działalność w sposób etyczny i uczciwy, dzięki czemu możemy skupić się na naszych innych podstawowych wartościach: zapewnieniu pracownikom doskonałego środowiska pracy, świadczeniu klientom doskonałych usług, dostarczaniu innowacyjnych produktów i usług, radości z pracy i osiągnięciu długoterminowej rentowności. Kodeks stanowi nasze potwierdzenie, że jako członkowie społeczności Workday zobowiązujemy się do prowadzenia działalności w sposób etyczny i uczciwy.

Nasze zobowiązanie do uczciwości rozciąga się na sposób, w jaki traktujemy siebie nawzajem oraz naszych klientów, partnerów, dostawców, społeczności i akcjonariuszy. Oczekujemy, że wszyscy w Workday przeczytają Kodeks i zobowiążą się do jego przestrzegania. Jeśli masz pytania, zapoznaj się z Kodeksem, a jeśli coś jest niejasne, zgłoś to. Twój przełożony, Zespół ds. ludzi i celu oraz Zespół Workday ds. uczciwości służą pomocą. Nasze niezależne i poufne narzędzie do zgłaszania wątpliwości [Speak Up](#) jest również dostępne do zadawania pytań lub zgłaszania wątpliwości.

Wspólnie uczynimy Workday miejscem pracy, które przepełnia nas dumą i ekscytacją.

Carl Eschenbach

Nasze wspólne zaangażowanie.

W Workday nasz Kodeks postępowania to nie tylko zbiór zasad; jest to także odzwierciedlenie naszego niezachwianego zaangażowania w uczciwość i etyczne zachowanie. Niniejszy Kodeks postępowania („Kodeks”) określa prawne i etyczne oczekiwania wobec każdego Workmate, od pracowników po członków zarządu (łącznie „Workmates”). Wyznajemy zasadę, że należy zawsze postępować właściwie i prowadzić działalność z zachowaniem najwyższych standardów uczciwości oraz zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Chociaż niniejszy Kodeks może nie obejmować wszystkich możliwych sytuacji, zapewnia jednak jasne zasady, którymi należy się kierować przy podejmowaniu decyzji i działań podczas reprezentowania Workday. Ufamy, że każdy Workmate zapozna się z niniejszym Kodeksem i będzie go przestrzegał. Nieprzestrzeganie Kodeksu może narazić Ciebie, Twoich współpracowników i Workday na ryzyko oraz skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

Nasze podstawowe wartości.

Nasze podstawowe wartości stanowią podstawę tych oczekiwań, kształtując nasze decyzje, działania i interakcje. Przestrzegając tych standardów, chronimy naszą firmę, współpracowników i samych siebie. Przestrzeganie tych zasad to nie tylko unikanie ryzyka – to robienie tego, co słuszne, nawet w obliczu trudności.



Pracownicy



Obsługa klienta



Innowacyjność



Uczciwość



Dobra zabawa



Rentowność

Nasza wspólna odpowiedzialność.

Każdy Workmate może zmienić coś na lepsze. Poprzez postępowanie w sposób uczciwy i przestrzeganie niniejszego Kodeksu, wszystkich zasad Workday oraz instrukcji w Podręczniku pracownika wspólnie budujemy kulturę zaufania i dążenia do doskonałości. Zasoby te zawierają szczegółowe wskazówki dotyczące radzenia sobie w złożonych sytuacjach i podejmowania decyzji odzwierciedlających nasze wartości. W razie niepewności lub dylematów etycznych należy pamiętać, że poszukiwanie wskazówek i zgłaszanie wątpliwości jest nie tylko zalecane, ale także niezbędne dla utrzymania naszych wysokich standardów.



Uczciwe przywództwo.

Nasi liderzy odgrywają kluczową rolę w tworzeniu środowiska, w którym etyczne postępowanie cieszy się uznaniem. Jako lider masz wyjątkową możliwość inspirowania innych:

- Dawanie dobrego przykładu: Twoje działania nadają ton działaniom zespołu.
- Wspieranie otwartości: Tworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której Workmates mogą bez obaw dzielić się swoją perspektywą i obawami.
- Podejmowanie działań: Proaktywne i zdecydowane rozwiązywanie problemów etycznych.
- Zasięganie porady: Wykorzystywanie dostępnych zasobów w sytuacji, gdy stoimy przed skomplikowanymi decyzjami, które stawiają pod znakiem zapytania nasze wartości.

Ramy etycznego podejmowania decyzji.

Chociaż Kodeks nie odnosi się wyraźnie do każdego problemu ani sytuacji, z którą możesz się spotkać w Workday, zawiera wytyczne, reguły i zasady, których należy przestrzegać, gdy działasz w imieniu Workday. Chociaż niniejszy Kodeks zawiera kompleksowe wytyczne, zawsze mogą pojawić się nieprzewidziane sytuacje. Stając przed trudną decyzją, możesz polegać na następujących zasadach ramowych:

- Czy działanie jest legalne, etyczne i społecznie odpowiedzialne?
- Czy jest to zgodne z duchem niniejszego Kodeksu i wartościami Workday?
- Czy firma Workday byłaby dumna, informując opinię publiczną o tym działaniu?
- Czy opinie innych osób mogą mi pomóc?

Przestrzegając tego Kodeksu, wykorzystując te ramy i ufając sobie nawzajem, zapewniamy, że uczciwość będzie zawsze w centrum wszystkich naszych działań w Workday. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie tego Kodeksu i wspólnie budujemy miejsce pracy, które odzwierciedla nasze wartości oraz inspirowe nas do osiągnięcia wspaniałych celów.

Mówimy otwarcie.

W Workday Twój głos ma znaczenie. Zachęcamy do zabrania głosu i podzielenia się swoimi obawami. Twoja opinia pomaga kształtować wartości naszej firmy. Oferujemy szereg zasobów pomocnych w zrozumieniu naszego Kodeksu postępowania i zgłaszaniu wszelkich naruszeń zasad oraz wątpliwości. Menedżerowie i kierownictwo wyższego szczebla pozostają do dyspozycji, jeśli masz pytania dotyczące wytycznych Workday specyficznych dla Twojej pracy.



Zespół Workday ds. uczciwości

może zapewnić bardziej szczegółowe informacje na temat Kodeksu, etycznego postępowania i polityk firmy; można się z nim kontaktować pod adresem integrity@workday.com.



Zespół ds. ludzi i celu (P&P)

W razie jakichkolwiek wątpliwości związanych z zatrudnieniem, świadczeniami lub miejscem pracy Zespół ds. ludzi i celu (P&P) jest do dyspozycji pod adresem ask.peoplepurpose@workday.com.

W razie ogólnych pytań dotyczących programów Działu ds. ludzi i celu możesz przesłać swoje pytanie albo prośbę do tego działu w [Centrum obsługi](#).



Narzędzie Speak Up

Jeśli preferujesz kanał poufny, nasze narzędzie [Speak Up](#) jest dostępne przez całą dobę 7 dni w tygodniu online pod adresem speakup.workday.com lub telefonicznie pod numerem 800-325-9976. Możesz zachować anonimowość, ale zachęcamy do podania swojej tożsamości i przekazania jak największej liczby szczegółów, aby umożliwić dokładne zbadanie sprawy.



Dział relacji z pracownikami

Możesz również wysyłać wiadomości bezpośrednio na adres employee.relations@workday.com, aby zgłaszać wszelkie wątpliwości.



Komisja audytowa

W przypadku spraw, które chcesz zgłosić bezpośrednio do Komisji audytowej Zarządu Workday, możesz skorzystać z narzędzia Speak Up i wskazać, że chodzi o Komisję audytową, lub skontaktować się z głównym radcą prawnym pod adresem Generalcounsel@workday.com lub pocztą na adres: Workday Board of Directors, Audit Committee Corporate Secretary 6110 Stoneridge Mall Road, Pleasanton, CA 94588

Workday surowo zakazuje jakichkolwiek form odwetu na osobach, które zgłaszają wątpliwości w dobrej wierze. Wszystkie zgłoszenia traktujemy z najwyższą powagą i badamy je szybko oraz z zachowaniem poufności. Współpraca podczas każdego postępowania wyjaśniającego ma kluczowe znaczenie.

Więcej informacji zawiera [Polityka dotycząca informowania o nieprawidłowościach i zgłaszania skarg](#) w Workday. Pamiętaj, że Twój głos ma kluczowe znaczenie dla zachowania uczciwości w naszej firmie. Workday niezwłocznie przeprowadzi postępowanie wyjaśniające w związku z wszelkimi zarzutami niewłaściwego postępowania. Wszystkie zgłoszenia będą rozpatrywane z poufnością, w takim zakresie, w jakim to będzie możliwe. Wszyscy Workmates muszą w pełni uczestniczyć i współpracować przy postępowaniu wyjaśniającym (gdy zostaną o to poproszeni), w tym poprzez udzielanie prawdziwych i kompletnych odpowiedzi oraz zachowywanie poufnego charakteru postępowania wyjaśniającego. Odmowa współpracy lub uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym stanowi naruszenie Kodeksu postępowania i może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.



Miejsce pracy.

Budowanie inkluzywnego miejsca pracy.

W Workday wierzymy, że zróżnicowane, inkluzywne i sprawiedliwe miejsce pracy, w którym wszyscy czują się doceniani i nikt nie czuje się wykluczany, jest kluczem do budowania solidnych podstaw firmy oferującej wspaniałe produkty, z której Workmates i klienci są zadowoleni. Częścią tego, co sprawia, że nasza kultura jest wyjątkowa, jest nasze niezachwiane zaangażowanie w wartości takie jak inkluzywność, przynależność i równość (Value Inclusion, Belonging, and Equity; VIBE™) dla wszystkich. Wszyscy odgrywamy ważną rolę w kształtowaniu VIBE i tworzeniu miejsca pracy, w którym Workmates są szanowani jako równi sobie – a to obejmuje angażowanie się w sposób profesjonalny i z szacunkiem w relacje z kolegami i koleżankami z pracy, którzy mają różne pochodzenie, doświadczenia, perspektywy, specjalizacje i umiejętności. Docenianie inkluzywności i zapewnienie równych szans sprawiają, że Workday jest wspaniałym miejscem pracy.

Chociaż wiemy, że wymiana poglądów i prowadzenie dialogu jest ważną częścią wzajemnych relacji, nie wszystkie dyskusje i zachowania są odpowiednie w miejscu pracy. Workday oczekuje profesjonalnego i pełnego szacunku zachowania przez cały czas, przy czym każdy Workmate ma do odegrania ważną rolę w utrzymaniu opartej na szacunku kultury pracy wolnej od nękania, zastraszania, uprzedzeń i bezprawnej dyskryminacji wszelkiego rodzaju.

Link do materiałów:

Polityka promowania szacunku w miejscu pracy





Workday jest pracodawcą zapewniającym równe szanse.

Workday nie dyskryminuje w sposób niezgodny z prawem w zakresie żadnych decyzji dotyczących zatrudnienia, w tym nawiązania współpracy, wynagradzania, awansowania, dyscyplinowania lub rozwiązywania stosunku pracy. Obejmuje to dyskryminację na podstawie „cech chronionych”. Workday zobowiązuje się również do zapewnienia uzasadnionych udogodnień dla uprawnionych do ich otrzymania osób niepełnosprawnych oraz osób, które w szczerzy sposób wyznają określone przekonania i angażują się w praktyki religijne.

Chronione cechy:

- Wiek
- Pochodzenie
- Kolor skóry
- Płeć (w tym ciąża, poród albo powiązane stany)
- Tożsamość płciowa lub sposób jej wyrażania
- Informacje genetyczne
- Stan cywilny
- Stan zdrowia
- Niepełnosprawność intelektualna lub fizyczna
- Narodowość
- Chroniony status dotyczący opieki nad członkiem rodziny albo zwolnienie lekarskie
- Rasa
- Religia (w tym przekonania i praktyki albo ich brak)
- Orientacja seksualna
- Stosunek do służby wojskowej albo status weterana
- Inne kwestie chronione przez prawo

Zapobieganie dyskryminacji i nękanu.

Workday dokłada starań, aby budować profesjonalne środowisko, w którym szacunek, tolerancja i inkluzywność mają kluczowe znaczenie. Dyskryminacja lub nękanie jakiegokolwiek rodzaju nie będą tolerowane. Polityka zerowej tolerancji dla niewłaściwych zachowań dotyczy wszystkich członków naszej społeczności, w tym Workmates, sprzedawców, dostawców, wykonawców, konsultantów i klientów. Dotyczy to również wszystkich biur Workday i wydarzeń, w tym spotkań zespołów lub działów albo spotkań poza siedzibą; wydarzeń dla klientów; wydarzeń sponsorowanych przez Workday; wizyt u klientów, partnerów i potencjalnych klientów; oraz każdej innej okazji, przy której firma Workday jest reprezentowana.

Zgłoś naruszenie niniejszej polityki, jeśli doświadczysz takiego naruszenia albo będziesz świadkiem takiego naruszenia. Twój głos ma znaczenie, a my zobowiązujemy się do poważnego traktowania wszystkich skarg i zgłoszeń. Nikomu nie grożą negatywne konsekwencje dotyczące zatrudnienia za złożenie skargi albo wykonanie zgłoszenia w dobrej wierze, pomoc w postępowaniu wyjaśniającym lub korzystanie z praw wynikających z obowiązujących przepisów. Działania odwetowe wobec osób angażujących się w takie działania chronione są surowo zabronione i nie będą tolerowane.

Aby dowiedzieć się, w jaki sposób rozwiązujemy problemy pracowników, odwiedź naszą stronę [Proces postępowania wyjaśniającego w relacjach z pracownikami](#).

Link do materiałów:

Polityka dotycząca informowania o nieprawidłowościach i zgłaszania skarg

Polityka dotycząca nękania, dyskryminacji i mobbingu

Zapoznaj się z obowiązującym Podręcznikiem pracownika albo podobnymi zasadami zatrudnienia.

Zakaz używania substancji psychoaktywnych w miejscu pracy.

Workday dąży do utrzymania profesjonalnego, wolnego od narkotyków środowiska pracy. Spożywanie alkoholu, narkotyków albo substancji niedozwolonych w godzinach pracy albo poza nimi może obniżyć wyniki pracy, wydajność, bezpieczeństwo i być groźne dla zdrowia, a także poważnie zaszkodzić wkładowi Workmates w Workday. Zasady Workday w szczególności zabraniają następujących zachowań:

- Posiadania lub używania nielegalnej lub niezatwierdzonej kontrolowanej substancji lub pozostawiania pod wpływem nielegalnej lub niezatwierdzonej kontrolowanej substancji podczas pracy
- Prowadzenia pojazdu podczas pracy pod wpływem alkoholu, nielegalnej substancji albo niedozwolonej substancji kontrolowanej
- Dystrybucji, sprzedaży albo zakupu nielegalnej lub niezatwierdzonej kontrolowanej substancji w trakcie pracy

Workday zezwala na umiarkowane spożywanie alkoholu przez osoby pełnoletnie podczas wydarzeń sponsorowanych przez Workday. Istotne jest, aby wszyscy uczestnicy kierowali się zdrowym rozsądkiem, postępowali profesjonalnie i odpowiedzialnie oraz przestrzegali wszelkich wytycznych przewidzianych dla danego wydarzenia. Uczestnictwo w imprezach integracyjnych Workday jest całkowicie dobrowolne i nie należy wywierać presji na Workmates, aby spożywali napoje alkoholowe, jeśli zdecydują się wziąć w nich udział.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Workday nadaje priorytet zdrowiu i bezpieczeństwu wszystkich Workmates oraz innych osób w naszym środowisku pracy. Wspieramy kulturę świadomości bezpieczeństwa, w której wszyscy są zachęceni do proaktywnego identyfikowania i zgłaszania wszelkich urazów, chorób lub niebezpiecznych warunków związanych z pracą.

Workday utrzymuje politykę zerowej tolerancji dla przemocy w miejscu pracy. Posiadanie broni jest surowo zabronione w jakimkolwiek obiekcie, podczas wszelkich wydarzeń oraz w siedzibach klientów Workday. Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego środowiska, w którym wszyscy wzajemnie się szanują.



Inspirowanie do uczciwości:

Natychmiast zgłaszaj wszelkie urazy albo choroby związane z pracą lub wszelkie kwestie dotyczące bezpieczeństwa albo zagrożenia do Globalnego działu ds. bezpieczeństwa w miejscu pracy pod numerem +1-925-701-4444 lub +353 (1) 707-6644 lub pod adresem safety@workday.com.

Zaufanie.

W Workday zaufanie jest podstawą wszystkiego, co robimy. Wdrażamy wiodące w branży zabezpieczenia i stale monitorujemy nasze systemy. Jesteśmy transparentni w kwestii naszych działań i sposobu ich realizacji.



Dbanie o bezpieczeństwo informacji.

Bezpieczeństwo jest obowiązkiem każdego w Workday, niezależnie od pełnionej roli. Jesteśmy zobowiązani do ochrony naszych wrażliwych danych, systemów i infrastruktury przed zagrożeniami dla cyberbezpieczeństwa. Dokładamy wszelkich starań, aby chronić nasze zasoby informacyjne; zapewniać poufność, integralność i dostępność informacji; oraz gwarantować zgodność z odpowiednimi przepisami prawa, regulacjami i zobowiązaniami dotyczącymi klientów.

Każdy Workmate jest odpowiedzialny za niezwłoczne zgłaszanie incydentów związanych z bezpieczeństwem i za pomoc w postępowaniach wyjaśniających, jeśli jest to wymagane.

Link do materiałów:

Strona Confluence zawierająca dokumentację dotyczącą bezpieczeństwa

Portal z informacjami o bezpieczeństwie na Okta



Poufne i zastrzeżone informacje dotyczące Workday.

Pracownicy Workday regularnie uzyskują dostęp do poufnych lub zastrzeżonych informacji związanych z Workday i naszymi klientami, dostawcami oraz partnerami. Ochrona tych informacji ma kluczowe znaczenie dla Workday i naszych interesariuszy.

Przykłady informacji poufnych lub zastrzeżonych obejmują między innymi:

- Informacje o Workday: mapy drogowe produktów, niewydane funkcje, dane finansowe, komunikacja wewnętrzna i informacje o pracownikach.
- Informacje o partnerach: szczegóły wspólnych projektów, listy klientów, modele cenowe i wszelkie inne wrażliwe dane udostępniane między Workday a naszymi partnerami.
- Informacje o klientach: wszelkie dane osobowe lub biznesowe powierzone Workday przez klientów.

Poufne informacje można udostępniać wyłącznie tym pracownikom Workday, którzy muszą je znać. Unikaj omawiania takich informacji z osobami spoza Workday, w tym z rodziną i przyjaciółmi. Podejmij środki ostrożności, aby uniknąć niezamierzonego ujawnienia informacji poufnych i uważaj na to, co publicznie udostępniasz na temat Workday.

Jeśli zewnętrzny konsultant lub analityk zaoferuje Ci wynagrodzenie za Twoją opinię na temat rynku i konkretnych produktów, należy odmówić. Nie tylko mogłoby to oznaczać narażenie na ryzyko poufnych informacji Workday oraz naszych klientów, dostawców i partnerów, ale także potencjalne naruszenie Polityki Workday w zakresie konfliktów interesów w odniesieniu do współpracy z firmami sieci eksperckiej (ENF).



Inspirowanie do uczciwości:

Jeśli klient zapyta o mapę drogową produktu, która nie została sfinalizowana i ogłoszona, powiedz: „Jest w trakcie omawiania i mamy nadzieję, że wkrótce ogłosimy naszą zaktualizowaną mapę drogową”.
Możemy pokazać, że nam zależy, bez mówienia zbyt dużo.

Prywatność danych.

W Workday zachowujemy przejrzystość w zakresie przetwarzania danych osobowych. Odnosimy sukcesy, gdy nasi pracownicy, kandydaci, klienci, potencjalni klienci oraz partnerzy wierzą, że chronimy ich prywatność i obchodzimy się z ich danymi zgodnie z oczekiwaniami.

Wszyscy Workmates są odpowiedzialni za przestrzeganie globalnych przepisów dotyczących prywatności, wspierając wdrażanie naszych praktyk w tym zakresie. Oto kilka przykładów, jak to osiągnąć:

- Ochrona danych osobowych poprzez tworzenie i wdrażanie bezpiecznych, konfigurowalnych produktów i usług.
- Ograniczenie gromadzenia danych osobowych do tych, które są naprawdę potrzebne.
- Zapewnienie jasnego i dokładnego powiadamiania podczas gromadzenia lub przetwarzania danych osobowych.
- Wykorzystywanie danych osobowych wyłącznie do uzasadnionych celów biznesowych, zgodnie z polityką firmy.
- Respektowanie instrukcji naszych Workmates i klientów dotyczących danych osobowych, które ci wprowadzają do naszych usług i witryn.
- Przestrzeganie wszystkich obowiązujących zasad i przepisów prawa związanych z prywatnością danych i przekazywaniem danych osobowych.

Dowiedz się więcej o zobowiązaniach Workday dotyczących prywatności w naszej [witrynie Trust](#).

Ponadto wszyscy Workmates muszą być świadomi i przestrzegać naszych [Wiążących reguł korporacyjnych dla podmiotów przetwarzających](#), zatwierdzonych przez organy ochrony danych Unii Europejskiej i Wielkiej Brytanii.



Link do materiałów:

Polityka Zarządzania Prywatnością Danych Workday

Polityka przetwarzania danych klienta

Oświadczenie Workday o ochronie prywatności w ramach zatrudnienia

Oświadczenie o ochronie prywatności w Workday



Inspirowanie do uczciwości:

Jeśli masz obawy dotyczące sposobu, w jaki Workday przetwarza dane osobowe, niezależnie od tego, czy są to dane Twoich pracowników, czy dane wprowadzone przez klienta do usługi Workday, zgłoś to! Workmates mają obowiązek rozumieć nasze obowiązki w zakresie prywatności danych i powiadamiać odpowiednie zespoły, jeśli zauważą coś, co jest niezgodne z zasadami Workday.

Ochrona własności intelektualnej Workday.

Innowacyjność jest podstawową wartością Workday. Aby utrzymać przewagę konkurencyjną, musimy chronić naszą własność intelektualną, która obejmuje wynalazki, pomysły produktowe i biznesowe, treści kreatywne i inne cenne informacje.

Link do materiałów:

Własność intelektualna w Workday

Poszanowanie własności intelektualnej innych.

Workday kieruje się zasadami etyki w dziedzinie konkurencji. Nie wykorzystujemy poufnych informacji od innych firm bez ich zgody. Obejmuje to informacje od konkurentów, byłych pracodawców, klientów i partnerów biznesowych.

Przed zwróceniem się o poufne informacje lub przyjęciem ich od innych osób należy upewnić się, że wszystkie strony podpisały zatwierdzoną przez Workday umowę o zachowaniu poufności. W przypadku nieumyślnego uzyskania takich informacji należy niezwłocznie skontaktować się z Działem prawnym, Działem ds. zgodności z przepisami i Działem ds. korporacyjnych.

Tworząc treści dla Workday, wykonuj oryginalną pracę. Nie kopiuj ani nie włączaj treści należących do innych osób bez odpowiedniego upoważnienia.



Link do materiałów:

Open Source w Workday

Polityka dotycząca Open Source

Zasoby i majątek Workday.

Workday zapewnia swoim Workmates zasoby informacyjne i technologiczne (IT) do wykonywania ich zadań. Zasoby te są własnością Workday i muszą być wykorzystywane w sposób, który pozytywnie wpływa na Workday i wszystkich, którzy tu pracują.

Podczas wykonywania pracy używaj wyłącznie zatwierdzonych przez Workday metod komunikacji, przechowywania i udostępniania informacji. Nie używaj niezatwierdzonych aplikacji do komunikacji służbowej i nie zapisuj informacji Workday na osobistych urządzeniach lub witrynach.

Ograniczone wykorzystanie zasobów IT do celów osobistych jest dozwolone, ale nie może zakłócać pracy Workmates lub innych osób. Workday zastrzega sobie prawo do monitorowania i kontrolowania wykorzystania swoich zasobów informacyjnych i technologicznych. Należy dbać o bezpieczeństwo i integralność sieci Workday podczas osobistego korzystania z zasobów IT, w tym poprzez unikanie odwiedzania niesprawdzonych witryn i bardzo ostrożne przesyłanie lub przechowywanie osobistych plików przy użyciu zasobów Workday.

Inspirowanie do uczciwości:

Podczas korzystania ze sprzętu Workday należy kierować się zdrowym rozsądkiem. Należy zawsze upewnić się, że użytek osobisty nie zakłóca środowiska pracy ani w żaden sposób nie narusza naszych zasad.

Link do materiałów:

Zasady Workday dotyczące dopuszczalnego użycia

Uczciwość.

Workday oczekuje, że wszyscy działający w jej imieniu będą wykonywać swoje obowiązki w sposób uczciwy i etyczny. Uczciwość jest podstawową wartością Workday i jest wspierana przez codzienne działania każdego Workmate.

Zapewnienie odpowiednich prezentów i rozrywki biznesowej.

Naszym celem jest zdobywanie klientów dzięki wysokiej jakości naszych produktów i usług. Mimo iż uprzejmości biznesowe – takie jak prezenty, posiłki, podróże lub rozrywka – mogą wspierać silne relacje z klientami i potencjalnymi klientami, to mogą one jednak być postrzegane jako łapówki, co może podważyć zaufanie i zaszkodzić naszej reputacji, jeśli są przesadne, pozbawione przejrzystości lub nie służą wyraźnemu celowi biznesowemu.

Umiarkowane, adekwatne i dobrze udokumentowane uprzejmości biznesowe mogą budować wartość firmy i dobre relacje w pracy. Jednak zanim jakakolwiek forma uprzejmości biznesowej zostanie zaoferowana albo przyjęta przez jakiegokolwiek pracownika, członka rodziny pracownika czy przedstawiciela, muszą najpierw być spełnione wszystkie poniższe kryteria:

- Zakaz przekazywania gotówki
- Karta podarunkowa o wartości 25 USD lub mniejszej
- Muszą być spójne ze zwyczajowymi praktykami biznesowymi
- Wartość musi być uzasadniona
- Muszą zostać wręczona w otwarty i przejrzysty sposób
- Nie mogą zostać zinterpretowane jako łapówka ani nielegalna prowizja
- Nie mogą naruszać jakichkolwiek praw ani przepisów
- Muszą być dozwolone przez politykę odbiorcy
- Muszą być zatwierdzone przez przełożonego

Nie możesz przyjmować żadnych przychodów ani korzyści materialnych od osób trzecich w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, z wyjątkiem prezentów o symbolicznej wartości.

Link do materiałów:

Polityka dotycząca upominków i zaproszeń na imprezy kulturalno-rozrywkowe



Inspirowanie do uczciwości:

Nigdy nie oferuj ani nie akceptuj gotówki lub jej ekwiwalentu w postaci kart podarunkowych (np. AMEX, Visa, Mastercard).



Inspirowanie do uczciwości:

Przejrzystość i proaktywna komunikacja mają kluczowe znaczenie dla utrzymania standardów etycznych Workday. Samo znalezienie się w sytuacji konfliktu interesów nie zawsze stanowi naruszenie Kodeksu, ale nieujawnienie tego faktu już narusza zasady w nim określone. W razie konfliktu porozmawiaj ze swoim przełożonym lub Zespołem Workday ds. uczciwości.

Unikanie konfliktów interesów.

Oczekujemy, że każdy Workmate podczas wykonywania swoich obowiązków będzie przestrzegał naszych wartości obejmujących zaufanie i uczciwość, stawiając na pierwszym miejscu najlepsze interesy firmy. Oznacza to unikanie sytuacji, które mogłyby powodować konflikty interesów, w których Twoje osobiste interesy lub interesy innych osób mogłyby wpływać lub sprawiać wrażenie wpływania na Twoje decyzje i działania w imieniu Workday.

Pamiętaj, że nawet samą możliwość wystąpienia konfliktu należy potraktować z należytą uwagą. Przejrzystość i proaktywność oraz ujawnianie potencjalnych konfliktów na wczesnym etapie chroni wszystkich zaangażowanych, zabezpieczając zarówno Twój interes, jak i interes Workday. Jeśli masz jakiegokolwiek obawy dotyczące potencjalnego konfliktu, skontaktuj się ze swoim przełożonym i [Zespołem Workday ds. uczciwości](#).

Typowe sytuacje, które mogą prowadzić do konfliktu interesów:

- Interesy finansowe: inwestycje osobiste lub rodzinne w firmy, które bezpośrednio konkurują z Workday lub prowadzą podobną działalność, albo w które firma Workday zainwestowała.
- Działalność zewnętrzna: zatrudnienie zewnętrzne, role doradcze, zasiadanie w zarządach lub własne firmy, które mogą być konkurencyjne w stosunku do Workday lub powodować kolidowanie z obowiązkami w Workday.
- Możliwości biznesowe: możliwości wynikające z Twojego stanowiska w Workday, z których możesz skorzystać osobiście.
- Transakcje z podmiotami powiązanymi: prowadzenie działalności Workday z członkami rodziny lub innymi osobami bliskimi.
- Prezenty i gościnność: przyjmowanie zbyt wartościowych prezentów, korzyści dotyczących rozrywki lub innych uprzywilejowań biznesowych związanych bezpośrednio lub pośrednio z Twoją rolą w Workday.
- Relacje osobiste: bliskie relacje osobiste z podwładnymi, przełożonymi lub współpracownikami, które mogą wpływać na podejmowanie decyzji lub powodować faworyzowanie.
- Inwestycja Workday w spółkę, której jesteś akcjonariuszem lub członkiem zarządu.

Potencjalne konflikty interesów mogą być powszechne, ponieważ nasi Workmates są często zaangażowani w inne działania biznesowe poza ich rolą w Workday. Gdy pojawiają się pytania dotyczące działalności zewnętrznej lub konfliktowej, Workmates są zobowiązani do odpowiedniego ujawnienia i przestrzegania wszystkich planów zarządzania mających na celu złagodzenie konfliktu.

Link do materiałów:

Polityka dotycząca konfliktu interesów



Zapobieganie niedozwolonym płatnościam.

Workday działa w sposób uczciwy i przejrzysty oraz nie wpływa na decyzje poprzez niedozwolone płatności. Zdobywanie i utrzymywanie zaufania do Workday, jak również nasza uczciwość, są ważniejsze niż jakiekolwiek korzyści biznesowe, które moglibyśmy uzyskać dzięki dokonaniu budzącej zastrzeżenia płatności. Wszelkie wymieniane wartości lub dokonywane płatności powinny być przejrzyste, dozwolone przez lokalne prawo i dokładnie zgłaszane.

- W każdej transakcji unikamy ukrytych warunków lub ustaleń.
- Nikomu nie wypłacamy ani nie oferujemy łapówek lub nielegalnych prowizji pod żadną postacią.
- Nie zatrudniamy ani nie oferujemy zatrudnienia kandydatom w celu uzyskania korzyści dla klienta, potencjalnego klienta, partnera lub urzędnika państwowego.
- Zabramiamy wszelkiego rodzaju korupcyjnych płatności, w tym płatności w celu uzyskania pozwoleń albo zatwierdzeń, jak również niewielkich płatności w celu przyspieszenia przebiegu standardowego postępowania urzędowego (często nazywanych „płatnościami ułatwiającymi”).
- Współpracujemy z partnerami, którzy mają reputację uczciwych, i zgłaszamy wszelkie oznaki potencjalnie nieetycznego zachowania.
- Dbamy o to, aby wszelkie oferowane przez nas prezenty, formy gościnności lub podróże były przekazywane zgodnie z prawem, w sposób rozsądny i właściwy. Nie oferujemy żadnych uprzywileżowań biznesowych urzędnikom rządu federalnego USA ani żadnym klientom lub potencjalnym klientom z sektora publicznego bez uprzedniej zgody Zespołu ds. uczciwości.
- Jeśli przekazujemy darowizny na cele charytatywne, robimy to, aby wesprzeć uzasadnioną działalność charytatywną, a nie w ramach wymiany przysług.
- Nigdy nie zabiegamy o upominki ani inne uprzywileżowania biznesowe.

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących tego, czy wymiana lub płatność jest niestosowna, należy skontaktować się z Zespołem Workday ds. uczciwości w celu uzyskania wskazówek.



Link do materiałów:

Polityka antykorupcyjna



Rozwój AI i korzystanie z tej technologii w odpowiedzialny sposób.

Nasze zobowiązanie do przestrzegania podstawowej wartości, jaką jest uczciwość, rozciąga się na rozwój i wykorzystanie produktów i technologii AI. Zastosowanie sztucznej inteligencji wiąże się z koniecznością wprowadzenia nowych obszarów odpowiedzialności, ponieważ jest to technologia, która uczy się i podejmuje decyzje w oparciu o ustalone parametry. Oznacza to, że jesteśmy szczególnie świadomi odpowiedzialności w zakresie AI, tak aby zapewniać, że wywierany przez nas wpływ jest taki, jakiego oczekujemy.

Misją programu Responsible AI (RAI) jest wspieranie aspiracji Workday w zakresie projektowania, opracowywania i wdrażania innowacyjnych oraz godnych zaufania produktów AI, które charakteryzują się uczciwością, odpowiedzialnością, przejrzystością i zrozumiałością.

Nasze ramy RAI opierają się na zbiorze zasad etycznych, kierujących naszymi decyzjami dotyczącymi tego, które i jakie technologie sztucznej inteligencji tworzymy i wykorzystujemy. Przeczytaj więcej o [naszych zasadach](#).

Stosujemy odpowiedzialne praktyki związane z AI.

Nasze zasady są wprowadzane w życie poprzez serię protokołów RAI, które obejmują wytyczne i standardy. Celem tych procedur jest identyfikacja i ograniczenie zagrożeń dla podstawowych praw człowieka, tak aby technologie te miały pozytywny wpływ na społeczeństwo:

Nadzór człowieka: Zapewniamy, że nasze produkty i technologie AI są tworzone z myślą o nadzorze człowieka, zwłaszcza tam, gdzie będą one wykorzystywane do pomocy w podejmowaniu decyzji dotyczących ludzkiej pracy oraz pieniędzy należących do ludzi.

Uczciwość: Aby zdobywać i utrzymać zaufanie naszych klientów, stosujemy podejście oparte na cyklu życia w celu mapowania i pomiaru ryzyka niezamierzonych konsekwencji wynikających z naszych rozwiązań AI oraz zarządzania nim.

Prowadzenie dokumentacji: Dokładamy wszelkich starań, aby stosować przemyślane praktyki związane z rejestrowaniem i wersjonowaniem naszych rozwiązań AI.

Możliwość wyjaśnienia i interpretacji: Dążymy do możliwie najlepszego zrozumienia podstawowych mechanizmów i wyników tworzonych przez nas systemów AI.

Użyteczność i niezawodność: Porównujemy wydajność naszych rozwiązań AI z odpowiednimi kryteriami.

Obsługa i monitorowanie: Staramy się zrozumieć zagrożenia, wpływ i potencjalne szkody związane z systemami AI i przeciwdziałać im poprzez stosowanie odpowiednich systemów, narzędzi i mechanizmów kontroli.

Ujawnianie informacji i przejrzystość: Priorytetowo traktujemy nasze starania na rzecz udostępniania informacji o naszych systemach AI klientom i opinii publicznej, obejmujących różne opcje ich stosowania.

Wyzaczyliśmy określoną kategorię zabronionych przypadków użycia AI.

W oparciu o nasze zasady etyki AI, oczekiwania klientów i zmieniający się krajobraz regulacyjny zabronione są następujące działania:

- **Manipulacja ludzkim zachowaniem:** Produkty i technologie AI wykorzystujące techniki podprogowe lub w inny sposób zaprojektowane w celu oszukiwania lub manipulowania użytkownikami, z pominięciem ich pełnej świadomości lub zgody.
- **Wykorzystywanie słabszych grup społecznych:** Produkty i technologie AI celowo ukierunkowane na lub wykorzystujące słabe punkty związane z wiekiem, niepełnosprawnością bądź sytuacją społeczną lub ekonomiczną.
- **Kategoryzacja do wrażliwych grup na podstawie danych biometrycznych:** Produkty i technologie AI, które wykorzystują dane biometryczne do kategoryzacji w oparciu o wrażliwe cechy osobiste (na przykład rasę, pochodzenie etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne).
- **Ocena społeczna i profilowanie osobowości:** Produkty i technologie AI wykorzystywane do oceny społecznej lub profilowania osobowości, które mogą prowadzić do niesprawiedliwego lub dyskryminującego traktowania bez uzasadnienia biznesowego.
- **Inwazyjny nadzór / monitorowanie:** Produkty i technologie wykorzystujące AI, które monitorują dane dotyczące pasywnej aktywności (dane gromadzone w celu obserwowania i wnioskowania o informacjach na temat działań, zachowań lub lokalizacji danej osoby) w celu wykonania któregośkolwiek z następujących zadań: (a) dokonywanie jakichkolwiek ustaleń dotyczących wyników danej osoby; (b) ograniczanie zdolności danej osoby lub grupy do angażowania się w działania chronione (na przykład robienie przerw, zwalczanie związków zawodowych itp.); oraz (c) przeprowadzanie indywidualnych lub grupowych działań dyscyplinarnych lub karnych, które mogą zaszkodzić osobie lub ograniczyć jej możliwości ekonomiczne (decyzje związane z warunkami zatrudnienia).

Link do materiałów:

Polityka odpowiedzialnego rozwoju sztucznej inteligencji



Zakaz stosowania AI z możliwością nadzoru – wyjątek i wymogi

Reklama zgodna z prawdą.

Workday konkuruje w oparciu o zalety i jakość naszych produktów i usług. Komunikacja z klientami lub potencjalnymi klientami w Workday musi być zgodna z prawdą i dokładna. Musimy być w stanie uzasadnić to, co mówimy o naszych produktach i usługach. Wszystkie materiały promocyjne, reklamowe i marketingowe muszą przejść przez odpowiedni proces zatwierdzania publikacji informacji.

Ucziwa konkurencja.

Workday wierzy w wolną i otwartą konkurencję oraz sprawiedliwie i uczciwie przewyższa naszych konkurentów doskonałymi produktami i usługami.

Nigdy nie szukaj ani nie korzystaj z:

- Informacji o ofercie konkurencji
- Informacji zastrzeżonych, które zostały skopiowane, narysowane albo sfotografowane
- Informacji o byłym pracodawcy uzyskane od pracownika
- Informacji zawierających dane techniczne albo inżynieryjne, które mogą być chronione przepisami o tajemnicy handlowej

Osiągamy sukces biznesowy poprzez uczciwą konkurencję, która obejmuje następujące działania:

- Unikanie jakichkolwiek formalnych czy też nieformalnych porozumień z konkurentami, które w jakikolwiek sposób ograniczają konkurencję lub wybór konsumentów
- Przestrzeganie zasad konkurencji poprzez powstrzymanie się od ustalania cen oraz manipulowania postępowaniami przetargowymi bądź wspierania tego typu działań
- Powstrzymanie się od dyktowania cen, które nasi niezależni partnerzy pobierają od swoich klientów



Inspirowanie do uczciwości:

Informacje wrażliwe w kontekście konkurencji, w tym wszelkie informacje związane z cenami lub ofertami, nigdy nie powinny być udostępniane stronom trzecim. Jeśli osoba trzecia nieumyślnie udostępni użytkownikowi tego rodzaju informacje, użytkownik ma obowiązek nie wykorzystywać tych informacji ani nie udostępniać ich innym osobom.

Dokładna dokumentacja.

Workday musi prowadzić kompletną i dokładną dokumentację w sposób terminowy. Prawidłowa dokumentacja pomaga nam podejmować trafne decyzje biznesowe i jest niezbędna do spełnienia naszych zobowiązań finansowych, audytowych i regulacyjnych. Workday przestrzega również wszystkich obowiązujących przepisów w celu zapobiegania praniu pieniędzy, finansowaniu terroryzmu lub uchylaniu się od płacenia podatków. W żadnym wypadku nie ukrywamy transferów środków – akceptujemy tylko środki otrzymane z legalnych źródeł z legalnych i udokumentowanych powodów i odmawiamy prowadzenia działalności w jakikolwiek sposób, który mógłby ułatwić innym naruszenie obowiązujących przepisów lub im w tym pomóc.

Wszyscy Workmates są odpowiedzialni za dokładność zapisów, niezależnie od tego, czy wprowadzają informacje, czy je przeglądają. Workmates muszą zawsze:

- Tworzyć i prowadzić zgodną z prawdą, przejrzystą i dokładną dokumentację, w tym między innymi dokumentację finansową.
- Przestrzegać wymagań Workday dotyczących wydatków, umów i zakupów oraz uzyskiwać odpowiednią autoryzację.
- Odrzucać wszelkie próby zawierania umów poza formalnymi dokumentami, w tym umów pobocznych lub wszelkiego rodzaju fałszywych, wprowadzających w błąd lub pozorowanych transakcji.
- Odpowiednio zachowywać i przechowywać dokumentację, w tym komunikację biznesową i dokumenty w odpowiednich miejscach i zgodnie z wymogami prawnymi lub innymi wymogami (unikanie przechowywania jakichkolwiek informacji Workday poza autoryzowanymi miejscami).
- Współpracować w zakresie audytów i postępowań wyjaśniających.
- Przedstawiać prawdziwy charakter każdej transakcji.
- Zgłaszać wszelkie działania, które można uznać za wątpliwe.

Workmates odpowiedzialni za sprawozdawczość finansową mają szczególne zobowiązania etyczne do działania z zachowaniem najwyższego poziomu przejrzystości i uczciwości, unikania konfliktów interesów i promowania odpowiedzialności. Ważne jest, aby były w stanie rozpoznać znaczące ryzyko; wiedziały, kiedy zwrócić się o poradę prawną, i niezwłocznie zgłaszały dyrektorowi generalnemu, dyrektorowi ds. prawnych lub przewodniczącemu Komisji audytowej wszelkie zachowania uważane za naruszające obowiązujące przepisy prawa, zasady etyki biznesowej lub jakiekolwiek postanowienia niniejszego Kodeksu.



Przepisy ustawowe i wykonawcze.

W Workday przestrzegamy ustalonych zasad. Oznacza to, że prowadzimy naszą działalność zgodnie z naszymi podstawowymi wartościami oraz zgodnie z obowiązującymi krajowymi, stanowymi i miejscowymi przepisami. Nie wszystkie z tych praw i przepisów zostały szczegółowo omówione w niniejszym Kodeksie – Workmates muszą zapoznać się z obowiązującym prawem i przepisami bez względu na miejsce prowadzenia działalności.

Jeśli wystąpi różnica między wymogiem prawnym a Kodeksem, zawsze należy stosować te zasady, które są bardziej rygorystyczne. Należy zwrócić się z prośbą o wskazówki do Działu prawnego lub Zespołu ds. uczciwości, zwłaszcza w przypadku potencjalnego naruszenia prawa lub przepisów.

Przepisy prawa handlowego.

Będąc firmą globalną, Workday podlega przepisom i regulacjom handlowym obowiązującym w Stanach Zjednoczonych i innych odpowiednich jurysdykcjach. Workmates muszą pamiętać o wymogach handlowych, które mają zastosowanie do transgranicznego transferu towarów, usług i technologii, takich jak:

- Sankcje gospodarcze, które zabraniają nam prowadzenia interesów z określonymi krajami, podmiotami lub osobami.
- Kontrole eksportu i wymogi celne mające zastosowanie do produktów, usług i technologii, które możemy przenosić z kraju do kraju.
- Ograniczenia antybojkotowe, które zabraniają Workday uczestniczenia lub wspierania jakiegokolwiek zagranicznego bojkotu, który nie jest sankcjonowany przez rząd USA.



Inspirowanie do uczciwości:

Jeśli nie wiesz, czy przepisy dotyczące kontroli handlu albo eksportu mogą mieć zastosowanie albo jakie to przepisy w konkretnym przypadku, NIE ZGADUJ. Zapytaj, zanim podejmiesz działanie.

Link do materiałów:

Polityka handlu światowego



Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych.

Nie wolno dokonywać transakcji papierami wartościowymi w oparciu o informacje wewnętrzne.

Workmates mogą uzyskać dostęp do istotnych niepublicznych informacji o Workday lub naszych klientach, dostawcach lub partnerach. Obrót akcjami lub innymi papierami wartościowymi bądź wywieranie wpływu na inne osoby w przypadku posiadania istotnych informacji niepublicznych są uznawane za wykorzystywanie informacji poufnych i są surowo zabronione zarówno przez niniejszy Kodeks, jak i przez przepisy prawa.

Informacja jest **istotna**, jeśli może wpłynąć na czyjąś decyzję o zakupie lub sprzedaży akcji. Informacje są **niepubliczne**, jeśli nie zostały jeszcze ogłoszone za pośrednictwem oficjalnego kanału, takiego jak komunikat prasowy, blog Workday lub dokumenty złożone w Komisji Papierów Wartościowych i Giełd. Przykładami takich informacji są wyniki finansowe firmy, globalne możliwości sprzedaży, nowe produkty lub usługi, fuzje lub przejęcia, istotne zmiany dotyczące klientów, partnerów lub kluczowych pracowników, a także inne ważne plany biznesowe.

Wszyscy odgrywamy rolę w utrzymywaniu wysokich standardów etycznych Workday, zaufania naszych akcjonariuszy i opinii publicznej oraz zgodności z prawem. Należy zapoznać się z naszą Polityką dotyczącą wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, aby uniknąć choćby pozorów niewłaściwego obrotu papierami wartościowymi.



Link do materiałów:

Polityka dotycząca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi



Okresy ograniczonego obrotu.

Od 15 lipca 2025 r. wszyscy Workmates będą podlegać okresom ograniczonego obrotu Workday. Workmates nie mogą kupować, sprzedawać ani przenosić akcji Workday podczas naszych kwartalnych okresów ograniczonego obrotu.



Inspirowanie do uczciwości:

Planujesz sprzedać akcje Workday? Należy pamiętać, że **fakt posiadania istotnych informacji niepublicznych zabrania dokonywania transakcji**, nawet jeśli powód transakcji jest niezwiązany z tymi informacjami. Upewnij się, że planujesz sprzedaż z uwzględnieniem zbliżających się okresów ograniczonego obrotu.

Udostępnianie innym osobom istotnych informacji niepublicznych, określane jako „tipping”, stanowi tak samo poważne naruszenie jak obracanie takimi informacjami osobiście. Nie należy udostępniać żadnych istotnych informacji niepublicznych nikomu spoza Workday – nawet współmałżonkowi, członkom rodziny i przyjaciołom. Ponadto należy powstrzymać się od udzielania komukolwiek porad handlowych dotyczących akcji Workday, nawet jeśli nie masz wiedzy o istotnych informacjach niepublicznych. W ramach Workday należy ograniczyć udostępnianie informacji niepublicznych wyłącznie do tych Workmates, którzy muszą je znać.

Współpraca z podmiotami rządowymi.

Firma Workday nawiązała cenne relacje z władzami krajowymi, regionalnymi, stanowymi i lokalnymi, uczciwie i rzetelnie współpracując z urzędnikami i innymi osobami, niezależnie od miejsca prowadzenia działalności.

Workmates muszą być szczerzy i bezpośredni w swoich kontaktach z podmiotami rządowymi i nie mogą zlecać ani zachęcać nikogo do przekazywania fałszywych bądź wprowadzających w błąd informacji żadnemu przedstawicielowi organów rządowych.

Workmates powinni również pamiętać o następujących kwestiach:

- Prowadzenie interesów z przedstawicielami, pracownikami lub urzędnikami państwowymi może często oznaczać konieczność spełnienia dodatkowych wymogów. Należy pamiętać o niniejszym Kodeksie, Polityce antykorupcyjnej, innych odpowiednich politykach i wszystkich lokalnych przepisach.
- Wszelkie upominki czy też rozrywka biznesowa w odniesieniu do urzędników państwowych muszą najpierw zostać zatwierdzone przez Zespół Workday ds. uczciwości albo nasz Dział prawny, Dział ds. zgodności z przepisami i Dział ds. korporacyjnych. Nie należy nawet oferować rozrywki biznesowej urzędnikom państwowym bez uzyskania na to zgody.
- Darowizny na cele charytatywne nigdy nie powinny być przekazywane w celu uzyskania niestosownego wpływu na decyzje biznesowe lub jako *quid pro quo*.
- O ile nie zostało to wcześniej zatwierdzone przez Dział ds. korporacyjnych, nie należy sugerować ani wskazywać stanowiska Workday w sprawach dotyczących wyników wyborów lub polityki.
- Jeśli kiedykolwiek dojdzie lub może dojść do postępowania wyjaśniającego, należy natychmiast skontaktować się z działem prawnym. Cała dokumentacja związana z postępowaniami wyjaśniającymi musi być zachowana, a wszelkie potencjalne przypadki zniszczenia dokumentacji z nimi związanej powinny być zgłaszane.

Link do materiałów:

Polityka zaangażowania i kontaktów z przedsiębiorstwami z sektora

Publicznego USA: Polityka kontaktów z organami rządowymi



Podawanie informacji do publicznej wiadomości.

Wszystkie informacje udostępniane poza Workday, czy to mediom, inwestorom, czy opinii publicznej, muszą być dokładne, kompletne i spójne. Wszelkie informacje podawane do wiadomości publicznej czy też do wiadomości organów regulacyjnych muszą być pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe.

Informacje o firmie Workday lub jej działalności biznesowej powinny być udostępniane wyłącznie przez zatwierdzonego rzecznika Workday. W razie otrzymania zapytań od prasy lub analityków branżowych prosimy o kierowanie ich do Zespołu ds. komunikacji korporacyjnej Workday. Pytania dotyczące finansów i inwestycji należy kierować do Działu relacji inwestorskich Workday. Nie należy próbować odpowiadać na te pytania samodzielnie – należy poinformować przełożonego o wszelkich tego typu zapytaniach. Aby uzyskać wskazówki dotyczące rozmów na temat Workday online, zapoznaj się z naszą [Polityką dotyczącą mediów społecznościowych](#).



Inspirowanie do uczciwości:

Nie należy kontaktować się z mediami, analitykami ani osobami kontaktowymi w mediach społecznościowych w sprawach związanych z Workday. Wszelkie tego typu zapytania należy kierować do przełożonego lub odpowiedniego działu Workday: ds. komunikacji korporacyjnej, ds. relacji inwestorskich lub Działu prawnego, ds. zgodności z przepisami i ds. korporacyjnych.

Nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka.

Workday wierzy w poszanowanie podstawowej godności i praw każdej osoby. W naszych globalnych działaniach kierujemy się głębokim poszanowaniem praw człowieka i zobowiązaniem do stosowania odpowiedzialnych praktyk biznesowych. Prowadząc działalność na całym świecie, zobowiązujemy się do poszanowania praw człowieka.

We wszystkich naszych działaniach wspieramy następujące wartości:

- **Uczciwa i etyczna praca:** Potępiamy wszelkie formy pracy przymusowej, wyzysku dzieci, handlu ludźmi i innych rodzajów współczesnego niewolnictwa. Dążymy do stworzenia miejsca pracy i łańcucha dostaw wolnych od współczesnego niewolnictwa. Szanujemy prawo naszych pracowników do wolności zrzeszania się.
- **Uczciwe i wspierające zatrudnienie:** Zapewniamy godziwe wynagrodzenie naszym pracownikom, umożliwiając im zaspokojenie podstawowych potrzeb. Wspieramy środowisko, w którym pracownicy mogą rozwijać swoją wiedzę, umiejętności i zdolności, otwierając drzwi do rozwoju zawodowego. Rekrutacja, wynagrodzenie, awans, dyscyplina i wszystkie inne warunki zatrudnienia opierają się wyłącznie na kwalifikacjach i wynikach danej osoby.
- **Różnorodność i inkluzywność:** Doceniamy różnorodność i wspieramy inkluzywne miejsce pracy, w którym każda osoba czuje się doceniana i szanowana. Zabramy dyskryminacji i zapewniamy równe szanse we wszystkich aspektach zatrudnienia.
- **Bezpieczne i przyjazne dla zdrowia miejsce pracy:** Priorytetowo traktujemy bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników, utrzymując bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.
- **Odpowiedzialność za środowisko:** Staramy się minimalizować nasz wpływ na środowisko poprzez zrównoważone praktyki i odpowiedzialne zarządzanie zasobami.
- **Etyczny rozwój sztucznej inteligencji:** Rozwijamy i wdrażamy technologie AI w sposób odpowiedzialny, stawiając na pierwszym miejscu uczciwość, przejrzystość i odpowiedzialność.
- **Brak pozyskiwania surowców konfliktowych:** Nie akceptujemy wykorzystywania minerałów z regionów ogarniętych konfliktami i oczekujemy, że nasi dostawcy będą przestrzegać tych samych standardów.
- **Ochrona prywatności:** Chronimy dane osobowe i uważamy prywatność za podstawowe prawo człowieka.



Inspirowanie do uczciwości:

Workday Giving & Doing dostarcza informacji na temat naszych działań społecznych i dopuszczalnego wykorzystania zasobów firmy.

Społeczna odpowiedzialność biznesu.

Darowizny na cele polityczne.

Workday wierzy, że korzystanie z prawa do głosowania stanowi jedną z najważniejszych wartości i szanuje prawo swoich pracowników do uczestniczenia w procesie politycznym. Pracownik może zdecydować o wsparciu działalności politycznej poprzez osobisty wkład, ale nie może go wносить w imieniu Workday. Można również poświęcać swój osobisty czas (nie w godzinach pracy) wybranym kandydatom albo organizacji, o ile nie korzysta się w tym celu z żadnych zasobów Workday, takich jak obiekty firmowe, poczta e-mail, komputery lub materiały eksploatacyjne.

Darowizny na cele charytatywne.

Workday zachęca naszych pracowników do wolontariatu i wnoszenia wkładu w życie społeczności, wspierając zbiórki pieniędzy i działalność wolontariacką na rzecz organizacji, w którą pracownicy są osobiście zaangażowani. Każde inne wsparcie dla organizacji charytatywnych lub innych instytucji non-profit korzystających z zasobów Workday musi zostać odpowiednio zatwierdzone. Darowizny przekazywane organizacjom charytatywnym przez Workday podlegają naszej polityce dotyczącej sponsoringu i darowizn na cele charytatywne oraz procesowi zatwierdzania. Darowizny z wykorzystaniem zasobów Workday nigdy nie mogą być dokonywane w celu uzyskania niewłaściwej przewagi biznesowej, jako *quid pro quo* lub do uzyskania osobistych korzyści przez pracowników.

Zrównoważony rozwój środowiskowy.

Workday troszczy się o naszych ludzi i naszą planetę. Nasz Zespół ds. zrównoważonego rozwoju kieruje działaniami na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska, które wspierają nasze zobowiązania wobec interesariuszy i są zgodne z naszymi podstawowymi wartościami. Zapoznaj się z naszym [Globalnym sprawozdaniem dotyczącym wywieranego wpływu](#), aby dowiedzieć się więcej o kwestiach, które są ważne w naszych wysiłkach na rzecz budowania odnoszącej sukcesy firmy przy jednoczesnym zmniejszeniu naszego wpływu na środowisko.

Musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska i oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy zrobią to samo. Nasz Kodeks postępowania dostawców i partnerów określa nasze oczekiwania dotyczące zrównoważonego rozwoju. Aby dowiedzieć się więcej, wyślij wiadomość pod adres sustainability@workday.com.

Globalny wpływ.

Dzięki Fundacji Workday i ogromnemu zaangażowaniu naszych Workmates, zarówno w kwestii dawania od siebie, jak i podejmowania działań, jesteśmy dumni z tego, że możemy angażować się na różne sposoby w życie naszych społeczności na całym świecie. Inwestycje w czas i wiedzę społeczności oraz bezpośredni wkład w nią są podstawą naszej kultury w Workday.

Nasze inwestycje społeczne kierują się trzema głównymi priorytetami:

- **Wkład Workmates:** Wspieramy Workmates, którzy chcą zaangażować się w swoją społeczność.
- **Wkład pro bono:** Poświęcamy czas i zdolności naszych Workmates, aby pomagać w rozwiązywaniu problemów społecznych poprzez projekty konsultingowe oparte na umiejętnościach.
- **Darowizny dobroczynne:** Inwestujemy w inicjatywy na rzecz rozwoju siły roboczej w celu zwiększenia samowystarczalności ekonomicznej ludności o ograniczonym dostępie do podstawowych zasobów.



Link do materiałów:

Polityka dotycząca sponsoringu i darowizn na cele charytatywne



Link do materiałów:

Polityka Zrównoważonego rozwoju środowiskowego



Zarządzanie, zniesienie wymogów i zmiany.

Zarząd Workday, bezpośrednio lub za pośrednictwem swoich komisji, nadzoruje zgodność z niniejszym Kodeksem i jest uprawniony do jego zmiany w razie potrzeby. Aby zapewnić przestrzeganie Kodeksu, Dyrektor ds. uczciwości i zgodności z przepisami Workday składa raporty Zarządowi i/lub jego komisjom.

Zniesienie wymogów: Każde zniesienie wymogów dotyczące postanowień niniejszego Kodeksu w odniesieniu do członków kadry kierowniczej i Zarządu wymaga zatwierdzenia przez Zarząd lub odpowiednią komisję Zarządu zgodnie z wymogami notowań Nasdaq. Wszelkie takie przypadki będą ujawniane publicznie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. W przypadku wszystkich innych Workmates zwolnienia mogą zostać udzielone na piśmie przez Dyrektora ds. prawnych Workday.

Zmiany: Workday zobowiązuje się do nieustannego przeglądania i aktualizowania swoich polityk i procedur; dlatego niniejszy Kodeks może zostać zmieniony przez Zarząd lub jego delegatów w celu odzwierciedlenia zmieniających się najlepszych praktyk i wymogów regulacyjnych.

