



# Code de déontologie

Vivre nos valeurs au quotidien

[DÉMARRER](#)



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Contenu

|   |          |   |           |
|---|----------|---|-----------|
| Valeurs fondamentales de Workday  | 2        | <b>Nous concurrençons - loyale et honnête</b>               | <b>11</b> |
| Responsabilité partagée   | 2        | Ventes et marketing   | 11        |
| Responsabilités de l'encadrement  | 2        | Informations concurrentielles et concurrence loyale         | 11        |
| <b>Nous prenons la parole - et nous signalons</b>                                       | <b>3</b> | Propriété intellectuelle de Workday                         | 12        |
| <b>Nous encourageons - un lieu de travail sûr et inclusif</b>                           | <b>4</b> | Protéger la propriété intellectuelle d'autrui               | 12        |
| Un lieu de travail où règnent le respect et l'inclusion                                 | 4        | <b>Nous respectons - la loi et les réglementations</b>      | <b>13</b> |
| Workday respecte l'égalité des chances à l'emploi                                       | 4        | Respecter les règles du jeu                                 | 13        |
| Lutte contre la discrimination et le harcèlement  | 5        | Conformité aux lois et réglementations                      | 13        |
| Un lieu de travail exempt de drogues  | 5        | Droit du commerce   | 13        |
| Hygiène et sécurité   | 5        | Délit d'initié  | 14        |
| <b>Nous protégeons - la vie privée, la confidentialité et les biens de l'entreprise</b> | <b>6</b> | Exactitude des dossiers                                     | 14        |
| Protéger les informations   | 6        | Relations avec le gouvernement                              | 15        |
| Informations confidentielles et propriétaires de Workday                                | 6        | Déclarations publiques                                      | 15        |
| Vie privée des employés   | 7        | <b>Nos communautés - sont importantes à nos yeux</b>        | <b>16</b> |
| Respect de la vie privée d'autrui   | 7        | Responsabilité sociale de l'entreprise                      | 16        |
| Actifs et ressources de Workday   | 7        | Contributions politiques                                    | 16        |
| <b>Nous agissons - avec intégrité</b>   | <b>8</b> | Contributions caritatives                                   | 17        |
| Cadeaux et invitations professionnelles   | 8        | Nos responsabilités pour réduire l'impact de nos ressources | 17        |
| Conflits d'intérêts   | 9        | Impact global   | 17        |
| Lutte contre les paiements frauduleux   | 10       | Gestion, dérogation et modification                         | 18        |





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

# Code de déontologie Workday

Mars 2019

## Préface

Workday s'appuie sur six valeurs fondamentales dans le cadre de ses activités et de ses relations interpersonnelles. La plus importante de nos valeurs est l'« intégrité ». Nous disons ce que nous pensons, et nous pensons ce que nous disons. Nous sommes intègres, ouverts, justes et dignes de confiance et nous nous efforçons de prendre les bonnes décisions dans toutes les situations.

La plupart du temps, la conduite qui s'impose est évidente. Mais certaines situations peuvent apparaître équivoques. 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.

Ce Code vous aidera à adopter la conduite qui fait la réussite de Workday jour après jour. Lorsque vous représentez l'entreprise, n'oubliez pas que vous n'êtes pas seulement au travail, vous êtes aussi chez Workday. Le respect du Code fait partie intégrante de l'engagement que nous prenons vis-à-vis de Workday et des autres. Le non-respect du Code est susceptible de vous exposer, de même que vos collègues et Workday, à des risques et ainsi, entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Code est une importante ressource qui décrit vos obligations lorsque vous agissez au nom de Workday.

Aneel Bhusri

David Duffield





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Introduction

Le présent Code de déontologie (le « Code ») décrit les valeurs fondamentales de Workday et les attentes de Workday sur la manière dont vous vous comportez lorsque vous représentez Workday. Workday s'engage à agir de manière éthique et à conduire ses activités en conformité avec la législation applicable. 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. Nous attendons des employés, membres du Conseil d'administration et sous-traitants (collectivement, les « Collaborateurs ») qu'ils prennent connaissance du Code et le respectent.

## Valeurs fondamentales de Workday

Nos valeurs fondamentales nous servent de guide. Elles définissent un cadre de leadership, accompagnent les décisions au quotidien et contribuent à la satisfaction des employés. Nos valeurs sont plus que de simples ambitions ; elles définissent qui nous sommes :

|  |   |   |
|--|---|---|
|  <p><b>Employés</b><br/>la réalisation des ambitions professionnelles et personnelles de nos employés est notre priorité.</p>                               |  <p><b>Service client</b><br/>nous mettons tout en œuvre pour que la satisfaction du client devienne une réalité.</p>  |  <p><b>Innovation</b><br/>nous sommes innovants dans notre façon d'appréhender tous les aspects de nos activités.</p>                                  |
|  <p><b>Intégrité</b><br/>nous respectons nos engagements, nous traitons chacun de manière équitable et nous communiquons de façon ouverte et honnête.</p> |  <p><b>Convivialité</b><br/>nous nous investissons énormément dans notre travail, nous partageons de bons moments ensemble en gardant toujours notre sens de l'humour.</p> |  <p><b>Rentabilité</b><br/>nous pensons que notre succès sur le plan financier nous permet de créer les meilleurs outils, solutions et services.</p> |

## Responsabilité partagée

Les Collaborateurs ont la responsabilité d'identifier les problèmes d'éthique et de faire ce qui s'impose dans toutes leurs activités professionnelles. Familiarisez-vous avec les politiques de Workday et le Manuel de l'employé correspondant (ou d'autres politiques d'emploi). Elles décrivent plus en détail les attentes de Workday concernant la conduite professionnelle des employés. Respectez les contrôles qui vous concernent et qui s'appliquent à votre rôle, même si l'on vous demande de faire autrement. Il arrive parfois que la réponse à une question d'éthique ne soit pas évidente. Demandez conseil en cas de question ou de problème. Signalez tout problème si vous remarquez quelque chose qui vous semble contraire au Code ou à nos valeurs.

## Responsabilités de l'encadrement

Si vous encadrez une équipe, donnez l'exemple et faites preuve d'un comportement irréprochable en tout temps. Instaurez un environnement où vos collaborateurs comprennent leurs responsabilités et se sentent à l'aise de soulever des questions ou des problèmes sans crainte de représailles. En cas de problème, prenez rapidement les mesures nécessaires pour adresser la problématique et régler le problème.

Vérifiez que les Collaborateurs sous votre supervision comprennent le Code et comprennent que, chez Workday, une conduite éthique est de la plus haute importance, même si cela signifie sacrifier les résultats commerciaux attendus.

### Prendre les bonnes décisions

Avant de prendre une décision professionnelle, posez-vous les questions suivantes :

- L'acte est-il légal, éthique, et civique ?
- La conduite envisagée est-elle conforme à l'esprit du Code et aux valeurs de Workday ?
- Workday serait-elle mise dans l'embarras si la conduite était connue en interne ou en externe ?
- Pouvez-vous demander l'avis d'une autre personne ?



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Nous prenons la parole – et nous signalons

En cas de doute, n'hésitez pas ! Vous disposez de nombreuses ressources pour vous aider à respecter le Code ou à signaler toute éventuelle infraction au Code. Les équipes suivantes sont disponibles pour vous aider à traiter votre question, problème ou préoccupation dans les meilleurs délais et de façon efficace :

**Les Responsables et Dirigeants** sont là pour répondre à vos questions et sont généralement les mieux informés des directives de Workday qui s'appliquent directement aux activités commerciales de votre organisation.

**La Workday Integrity Team** aide à promouvoir une culture organisationnelle basée sur des comportements éthiques et conformes à la loi. Elle peut en outre vous expliquer le Code et l'interpréter, et vous donner des conseils sur la meilleure façon de mener vos activités de façon éthique au nom de Workday.

✉ Integrity@workday.com

**Le service Ressources humaines** (People & Purpose, P&P) peut répondre aux questions sur l'emploi, les avantages sociaux et les autres problématiques relatives à l'environnement professionnel.

✉ Pour toute question générale sur les programmes RH, vous pouvez soumettre votre question ou requête à P&P sur [Centre des services](#).

✉ Signalez les problèmes liés au travail à [ask.peoplepurpose@workday.com](mailto:ask.peoplepurpose@workday.com).

**Notre outil confidentiel Speak Up** est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. indépendant, sécurisé et confidentiel. Dans la plupart des régions, les Collaborateurs peuvent choisir de garder l'anonymat, mais ils sont encouragés à s'identifier et à fournir autant d'informations que possible pour que Workday puisse conduire une enquête efficace et efficiente sur le problème signalé.

✉ Speak Up en ligne - [speakup.workday.com](https://speakup.workday.com)

☎ Ligne d'assistance Speak Up - (800) 325-9976 (si vous appelez en dehors des États-Unis, consultez [speakup.workday.com/](https://speakup.workday.com/))

Les Collaborateurs peuvent contacter le Audit Committee du Board of Directors pour signaler toute préoccupation au sein de l'entreprise. Ils peuvent utiliser l'outil Speak Up en indiquant que leur préoccupation doit être adressée au Audit Committee, ou signaler les problèmes à :

GeneralCounsel@workday.com  
Workday Audit Committee, Board of Directors  
Corporate Secretary  
6110 Stoneridge Mall Road  
Pleasanton, CA 94588

Workday interdit les représailles sous quelque forme que ce soit, contre toute personne qui, de bonne foi, signale une violation réelle ou potentielle du présent Code, d'une politique ou procédure de Workday, ou tout autre comportement illégal ou contraire à l'éthique. Les représailles envers tout rapport fait de bonne foi sont interdites, même s'il s'avère au final être infondé. Nous interdisons les représailles contre toute personne qui signale ce type de problèmes sur la base de son travail avec Workday, y compris les consultants et les anciens employés. Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Politique relative aux dénonciations de Workday](#).

Workday enquêtera rapidement sur toute allégation de faute professionnelle. Les signalements seront traités en toute confidentialité, dans la mesure du possible. Sur demande, les Collaborateurs doivent participer à l'enquête et coopérer pleinement, notamment en répondant sincèrement et de manière détaillée et en assurant la confidentialité de l'enquête. Ne pas coopérer à une enquête est une violation du Code de déontologie et pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés



Nous encourageons - un lieu de travail sûr et inclusif

## Un lieu de travail où règnent le respect et l'inclusion

Workday estime qu'un lieu de travail positif et inclusif où chacun se sent valorisé et inclus est la clé d'excellents produits, de clients satisfaits et d'une entreprise prospère. Nous pensons que la diversité, notamment la diversité des parcours, des expériences, des perspectives, des idées et des compétences, stimule l'innovation et enrichit les relations extérieures. En valorisant l'inclusion, nous favorisons l'appartenance au travail ; en renforçant l'égalité des chances pour tous les Collaborateurs, nous contribuons à faire de Workday un endroit où il fait bon travailler.

Les Collaborateurs doivent préserver un environnement professionnel respectueux, exempt de toutes formes de harcèlement ou d'intimidation, de préjugé et de discrimination illégale de quelque nature que ce soit.

## 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 de peau
- 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



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Workday s'efforce de préserver un cadre professionnel basé sur le respect, la tolérance et l'inclusion. La discrimination et le harcèlement ne sont pas tolérés. Notre politique de tolérance zéro s'applique aux Collaborateurs ainsi qu'aux prestataires, fournisseurs, sous-traitants, consultants et clients.

Exprimez-vous si vous êtes victime ou témoin d'une violation de cette politique. Aucune mesure défavorable en matière d'emploi ne sera prise à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte ou fait un rapport de bonne foi pour discrimination ou conduite inappropriée, ayant participé à une enquête ou ayant exercé ses droits en vertu de la législation applicable. Les représailles contre toute personne impliquée dans une activité protégée ne seront pas tolérées.



Lien pédagogique :

[Politique relative aux dénonciations et aux plaintes](#)  
[Politique sur la discrimination, le harcèlement et l'intimidation](#)

## 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, 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 Collaborateur auprès de Workday. Plus précisément, la politique de Workday interdit :

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



Lien pédagogique :

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

La consommation modérée d'alcool par des personnes d'âge légal lors d'événements parrainés par Workday est autorisée. Les personnes concernées doivent faire preuve de discernement, agir de façon professionnelle et responsable et suivre les directives fournies pour l'événement parrainé. La participation aux activités sociales de Workday n'est pas obligatoire et les Collaborateurs qui choisissent d'y assister ne doivent pas subir de pression pour consommer des boissons alcoolisées.

## Hygiène et sécurité

Workday s'engage à fournir un lieu de travail sain et sécurisé à ses Collaborateurs et à toute autre personne. Chacun doit penser à la sécurité en tout temps et signaler toute blessure ou maladie professionnelle ainsi que toute situation dangereuse ou non sécurisée. De plus, Workday ne tolère aucun comportement violent au travail et interdit d'apporter des armes dans ses établissements, lors d'événements ou chez ses clients.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

signalez immédiatement toute blessure, maladie professionnelle ou menace à la sécurité, au Global Workplace Safety au +1.925.701.5555 ou +353 (1) 707.6655 et à l'adresse [safety@workday.com](mailto:safety@workday.com).





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

Nous protégeons - la vie privée, la confidentialité et les biens de l'entreprise

## Protéger les informations

Nous nous engageons à traiter les informations confidentielles et propriétaires avec le plus grand soin et dans le respect de la législation applicable.

### Informations confidentielles et propriétaires de Workday

Les Collaborateurs obtiennent régulièrement des informations confidentielles ou propriétaires de la part de Workday, de ses clients, fournisseurs ou partenaires. Les informations confidentielles et propriétaires qui vous sont confiées sont extrêmement importantes pour Workday comme pour toute autre personne.

Vous devez garder secrètes les informations confidentielles et propriétaires jusqu'à ce qu'elles soient communiquées au public au moyen de procédures approuvées. Cela signifie que vous ne devez pas discuter d'informations confidentielles ou propriétaires avec d'autres personnes, notamment votre famille, vos amis et même d'autres Collaborateurs, sauf si ces Collaborateurs ont besoin de connaître ces informations dans le cadre de leur activité professionnelle.

Vous devez également prendre le plus grand soin de ne pas transmettre d'informations confidentielles ou propriétaires par inadvertance.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

faites attention à ce que vous dites ou écrivez publiquement sur Workday.





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Vie privée des employés

Workday respecte la vie privée de ses Collaborateurs et protège leurs informations personnelles et confidentielles.



Lien pédagogique :

[Déclaration de confidentialité relative à l'emploi](#)

## Respect de la vie privée d'autrui

Workday prend très au sérieux la confidentialité des données de ses clients, prospects, partenaires et utilisateurs de son site Web. Vous devez vous familiariser avec les politiques internes et les obligations contractuelles applicables aux données personnelles auxquelles vous avez accès et vous conformer à ces obligations.



Lien pédagogique :

[Politique de gouvernance de Workday relative à la confidentialité des données](#) et [Politique relative au traitement des données client](#)

Workday s'engage également à respecter la confidentialité relative aux produits que nous fabriquons, aux services que nous offrons et aux données que nous utilisons. Workday suit des principes de confidentialité qui reflètent nos [valeurs fondamentales](#), en particulier les clients, l'intégrité et l'innovation, dans tout ce que nous faisons : privilégier la protection de la confidentialité,

innover de façon responsable et préserver l'équité et la confiance.

## Actifs et ressources de Workday

Workday fournit à ses Collaborateurs des ressources en information et en technologie de l'information (IT) 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 reflète positivement sur Workday et tous ses



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

vous devez faire preuve de discernement lorsque vous utilisez des équipements Workday ; vérifiez que votre utilisation personnelle n'interfère pas avec votre environnement professionnel ou n'enfreint pas nos politiques.

collaborateurs.

Une utilisation personnelle limitée des ressources informatiques est autorisée, mais ne doit pas interférer avec la performance professionnelle des



Lien pédagogique :

[Politique d'utilisation acceptable de Workday](#)

Collaborateurs ou celle d'autrui.

Workday se réserve le droit de contrôler et d'inspecter l'utilisation de ses ressources informatiques et technologiques.



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

Nous agissons - avec intégrité

Workday attend de toute personne agissant en son nom qu'elle exerce ses fonctions avec intégrité et de façon honnête et éthique.

### Cadeaux et invitations professionnelles

Workday achète des produits et services à d'autres sociétés en considération du prix, de la qualité et du service. Nous attendons de nos clients qu'ils achètent les services de Workday en considération des mêmes éléments. Par conséquent, toute transaction commerciale doit être impartiale, objective et exempte de corruption et d'influence indue.



#### Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

n'offrez et n'acceptez jamais d'espèces ni de cartes-cadeaux (par ex. AMEX, VISA, Mastercard) d'une valeur supérieure à un montant symbolique, ni de prêt ou d'actions.

Les invitations et cadeaux professionnels raisonnables, proportionnels et correctement enregistrés peuvent inspirer une volonté saine et de bonnes relations professionnelles. Toutefois, avant qu'un cadeau ou une invitation professionnelle 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 ni de cartes cadeaux (sauf pour un petit montant)
- 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'enfreint aucune loi, réglementation ou politique applicable de l'entreprise de l'autre personne

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](#)



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Conflits d'intérêts

Durant l'exercice de leurs fonctions les Collaborateurs doivent agir, en tout temps et par tous les moyens, dans le meilleur intérêt de Workday. Plus simplement, les Collaborateurs doivent éviter les conflits d'intérêts.

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels ou ceux d'un tiers ont une incidence sur votre loyauté envers Workday. Les Collaborateurs doivent faire preuve de discernement et consulter d'autres personnes pour éviter les situations qui créent des conflits d'intérêts réels, potentiels ou pressentis. La bonne pratique dans toute situation qui semble présenter un conflit d'intérêts consiste à ne pas agir tant que vous n'avez pas discuté de la situation avec votre responsable, l'équipe Legal & Compliance ou la Workday Integrity Team. Le non-respect de l'obligation d'éviter ou de déclarer tout conflit réel ou potentiel entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement du Collaborateur.

Les conflits d'intérêts potentiels ne sont pas exceptionnels ou nécessairement interdits, dans la mesure où ils sont correctement déclarés et gérés. Ils peuvent se présenter sous différentes formes, notamment :

- Investissements personnels dans des entreprises en concurrence directe avec Workday, similaires à Workday ou dans lesquelles Workday a investi
- Emploi externe, rôle consultatif, siège au conseil d'administration ou entreprise privée
- Opportunités professionnelles découvertes grâce aux responsabilités chez Workday
- Négocier des activités de Workday avec des parents ou autres proches
- Entrer dans une relation personnelle avec un(e) subordonné(e), un superviseur ou un(e) responsable à moins d'informer la Workday Integrity Team de cette relation
- Développer une relation personnelle avec un subordonné, un superviseur ou un responsable, sauf si cette relation est déclarée à un responsable non impliqué et aux ressources humaines

- Workday investit dans une société dans laquelle vous êtes actionnaire ou administrateur

Si Workday détermine que l'activité interfère avec votre capacité à exercer votre fonction ou qu'elle pose un conflit d'intérêts réel pour Workday, nous pourrions vous demander d'y mettre fin ou de prendre d'autres mesures pour atténuer le conflit.



### Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

la transparence est essentielle. Un conflit d'intérêts n'enfreint pas nécessairement le Code, mais ne pas le déclarer l'enfreint. Parlez-en à votre responsable ou à la Workday Integrity Team.



### Lien pédagogique :

[Politique relative aux conflits d'intérêts](#)





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## 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.

La corruption nuit à nos clients de différentes façons, y compris parfois en les obligeant à payer plus qu'ils ne le devraient. Gagner et conserver la confiance des clients jour après jour est plus important que tout avantage que nous pourrions tirer d'une mauvaise conduite professionnelle.

### Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

signalez toute activité ou tout paiement dont le caractère éthique vous pose problème.



Workday n'obtient jamais d'avantages commerciaux en ayant recours à des pots-de-vin, dessous-de-table ou tout autre avantage indu.

- Nous ne payons ni n'offrons de payer des pots-de-vin ou dessous-de-table à quiconque.
- 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 »).
- Dans toute transaction, nous évitons les termes ou ententes occultes et réduisons la complexité dans la mesure du possible.
- Nous faisons appel à des partenaires qui ont la réputation d'être intègres et nous signalons tout signe de comportement contraire à l'éthique d'un représentant ou tout pot-de-vin qu'il pourrait avoir versé.
- Nous vérifions que les cadeaux, marques d'hospitalité ou voyages que nous offrons aux agents publics ou aux clients sont autorisés, raisonnables et appropriés. Nous n'offrons pas de services commerciaux aux agents publics du gouvernement fédéral américain.
- Nous recrutons les candidats en fonction de leurs mérites et ne prenons aucune décision d'embauche au profit d'un client ou d'un agent public.
- 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.



Lien pédagogique :

[Politique anti-corrupcion](#)



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés



Nous livrons une concurrence -  
loyale et honnête

## Ventes et marketing

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.

## Informations concurrentielles et 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 de quelque manière que ce soit
- Respectez le processus commercial concurrentiel en ne modifiant ou 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



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Propriété intellectuelle de Workday

L'innovation est une valeur fondamentale, et chacun chez Workday s'efforce de générer de la propriété intellectuelle. Nous accordons beaucoup de valeur aux innovations techniques, aux nouvelles idées de produits et d'activités, aux concepts, aux contenus créatifs et autres informations que nous produisons. Si nous n'identifions pas, ou ne prenons pas, les mesures nécessaires pour protéger notre propriété intellectuelle, Workday risque de perdre ses droits associés et son avantage concurrentiel.



Lien pédagogique :

[Propriété intellectuelle @ Workday](#)

## Protéger la propriété intellectuelle d'autrui

Workday livre une concurrence loyale. Par conséquent, les collaborateurs ne doivent pas détenir ou utiliser des informations non publiques, à usage restreint ou confidentielles appartenant à une autre société sans l'autorisation de la société concernée. Cette règle s'applique aux informations des concurrents et anciens employeurs ainsi qu'à celles de nos clients et partenaires commerciaux.

Pour vous protéger et protéger Workday, ne cherchez pas à obtenir ou n'acceptez pas d'informations non publiques, à usage restreint ou confidentielles d'autres entreprises sans avoir d'abord fait signer à toutes les parties un accord de confidentialité adéquat et validé par l'équipe Legal & Compliance & Conformité. Si les collaborateurs entrent par inadvertance en possession d'informations non publiques, à usage restreint ou confidentielles d'une tierce partie, ils doivent contacter immédiatement le Service juridique, conformité et affaires de l'entreprise.

Lorsque vous créez du contenu ou des produits relatifs à votre travail comme des diapositives, présentations ou diagrammes, vous devez en être l'auteur. Les Collaborateurs ne doivent pas utiliser, copier ou incorporer le contenu d'autrui dans des documents de Workday sans avoir les autorisations nécessaires.



Lien pédagogique :

[Politique relative aux logiciels libres](#)





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Nous respectons - la loi et les réglementations

### Respecter les règles du jeu

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, d'État et locales applicables.

### Conformité aux lois et réglementations

Workday exerce ses activités dans de nombreux pays, et le Code ne peut couvrir toutes les lois, réglementations et exigences légales applicables. Il est néanmoins essentiel que Workday se conforme à toutes les exigences réglementaires et légales dans les pays où nous sommes présents ainsi que dans ceux où ses Collaborateurs se déplacent. Les Collaborateurs doivent se familiariser avec les lois et règlements applicables.

S'il existe une différence entre une exigence légale et le Code, vous devez en tout temps appliquer la norme la plus stricte. Suivez les recommandations de l'équipe Legal & Compliance concernant toute action ou inaction qui enfreindrait une loi ou un règlement ou présenterait un risque élevé de non-conformité.

### Droit du commerce

Bien que Workday n'expédie pas beaucoup de produits tangibles, les Collaborateurs doivent tenir compte des restrictions à l'exportation et du droit du commerce, car elles peuvent également s'appliquer aux logiciels. Étant donné la position de Workday en tant que société internationale, nous devons savoir avec qui nous avons le droit de travailler et quelles informations partager ou expédier entre les pays et les zones géographiques. Nous devons tous être conscients de ce qui suit :

- Contrôles à l'exportation, en particulier ceux qui ont trait aux informations et aux données techniques que nous pouvons transmettre d'un pays à l'autre
- Sanctions économiques qui nous interdisent de travailler avec certains pays, entités ou ressortissants de ces pays
- Boycotts illégaux ou demandes parfois voilées d'y participer



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 JOUEZ PAS AUX DEVINETTES. Renseignez-vous avant d'agir.



Lien pédagogique :

[Politique commerciale mondiale](#)



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Délit d'initié

Workday partage l'information avec ses Collaborateurs pour que nous puissions réussir notre mission. Il se peut que vous receviez parfois des informations confidentielles concernant Workday, ses clients, fournisseurs ou partenaires avant qu'elles ne soient rendues publiques aux investisseurs extérieurs.



Lien pédagogique :

[Politique de Workday sur les échanges de titres](#)

Les employés, dirigeants, administrateurs, directeurs, agents et sous-traitants de Workday ne doivent pas négocier les titres de Workday ou d'une autre société, ni conseiller d'autres personnes, lorsqu'ils sont en possession d'informations importantes et non publiques sur la société en question.

## Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

vous ne devez pas négocier les titres d'une société si vous avez des informations importantes non publiques la concernant. Cela inclut Workday et d'autres sociétés.



« Importantes » signifie qu'un investisseur normal trouverait l'information importante pour prendre une décision d'investissement. « Non publiques » signifie qu'il s'agit d'une information confidentielle qui n'a pas encore été partagée avec le public. Utiliser ces informations pour acheter ou vendre des titres, ou inciter d'autres personnes à en acheter ou à en vendre, constitue une violation des lois sur le délit d'initié et de la politique de Workday.

## Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

ne signez que les documents, y compris les contrats, que vous êtes autorisé à signer et que vous estimez exacts et conformes. En cas de doute, renseignez-vous !



## Exactitude des dossiers

Le public compte sur Workday pour lui fournir des informations complètes, opportunes, précises et compréhensibles. Elles nous permettent également de faire des choix commerciaux pertinents et de respecter nos obligations financières, d'audit et autres obligations réglementaires. Les Collaborateurs sont responsables de l'exactitude des dossiers et des états financiers de Workday et devront en tout temps :

- Générer et maintenir des dossiers financiers authentiques, clairs et exacts
- Respecter les exigences concernant les dépenses, passations de marchés et achats de Workday et obtenir les autorisations nécessaires
- Ne jamais enregistrer de fausses transactions ou les falsifier, et éviter les ententes parallèles
- Conserver, préserver et éliminer les documents de façon appropriée, notamment en conformité avec les dispositions légales ou autres demandes de conservation
- Coopérer en cas d'audit ou d'enquête
- Ne jamais dissimuler la véritable nature d'une transaction
- Signaler toute activité qu'ils estiment suspecte

Workday se conforme à toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement de la lutte contre le terrorisme, n'accepte que des fonds provenant de sources légitimes, et refuse de se livrer à toute activité susceptible d'aider ou de faciliter l'évasion fiscale par des tiers.

Les Collaborateurs 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 le respect du Code. 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 PDG, au Chief Legal Officer ou au Président de l'Audit Committee toute conduite jugée contraire aux lois, à l'éthique professionnelle ou à toute disposition du Code.

## Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

générez et tenez à jour des dossiers commerciaux qui reflètent fidèlement la véritable nature de la transaction sous-jacente. Cela nous aide à garantir que nos états financiers sont exacts.



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Relations avec le gouvernement

Workday apprécie ses excellentes relations avec les gouvernements nationaux, régionaux, d'États et locaux. Nous avons développé ces relations en travaillant de manière équitable et honnête avec les agents publics et autres contacts partout où nous sommes présents.

Les Collaborateurs 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.



Lien pédagogique :

[Politique d'engagement et d'échanges avec les entreprises du secteur public](#)

Les Collaborateurs doivent également tenir compte de ce qui suit :

- Lorsque vous travaillez avec des agents publics, des employés du gouvernement ou des fonctionnaires, respectez le présent Code, la Politique anti-corrruption et les autres politiques pertinentes ainsi que les législations et réglementations locales en vigueur.
- Tout cadeau ou invitation professionnelle échangé avec des agents publics doit recevoir l'approbation préalable de l'Équipe Intégrité de Workday ou du service Juridique, Conformité ou des Affaires institutionnelles.
- Les dons caritatifs ne doivent jamais être faits dans l'intention d'exercer une influence indue sur une décision commerciale.
- Vous ne devez pas faire ou vous engager à faire des contributions politiques au nom de Workday.
- N'obligez jamais, et n'encouragez pas une personne à détruire des documents relatifs à une enquête.

## 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. 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. Veuillez transmettre les demandes d'informations provenant de la presse et des analystes du secteur à l'équipe Workday Corporate Communications, et les questions financières et d'investissement au Workday Investor Relations Department. N'essayez pas de répondre à ces questions vous-même et n'oubliez pas d'en informer votre responsable. Notre [Politique relative aux réseaux sociaux](#) vous donne plus de détails sur la façon de parler de Workday en ligne.

Si un représentant des médias ou une personne non associée à Workday se présente de façon inattendue dans un établissement, à un événement ou sur un centre de colocation Workday et demande à faire une vidéo, à prendre des photos ou à poser des questions, signalez-le immédiatement et ne discutez pas des activités de Workday avec ces personnes.



Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

si un représentant des médias (journal, radio, télévision), de la communauté des analystes (financiers ou industriels) ou de la communauté des médias sociaux (blogueur, expert) vous contacte, merci de ne pas répondre. Contactez plutôt votre responsable, le service des communications d'entreprise ou de relations avec les investisseurs de Workday, ou le Service juridique, conformité et affaires de l'entreprise..





Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés



Nos communautés - sont importantes à nos yeux

## Responsabilité sociale des entreprises et droits de l'homme

Workday croit en la dignité fondamentale de chaque être humain et au respect des droits individuels. 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 condamnons le recours au travail forcé et l'exploitation du travail des enfants et promouvons un lieu de travail et une chaîne d'approvisionnement exempts d'esclavage moderne et de traite des êtres humains.
- Nous respectons la liberté d'association légitime des employés
- Nous rémunérons nos employés de façon équitable pour nous assurer que leurs besoins fondamentaux sont satisfaits et leur donnons l'opportunité d'améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs aptitudes
- Nous recrutons, rémunérons, promouvons, disciplinons et proposons d'autres conditions d'emploi basées uniquement sur les qualifications et la performance de la personne. Workday ne pratique aucune discrimination sur la base de caractéristiques protégées
- Nous offrons un lieu de travail sain et sécurisé
- Nous nous efforçons en permanence d'améliorer notre performance environnementale en nous fixant des objectifs qui réduisent l'impact environnemental de nos activités commerciales
- Nous nous engageons à respecter un ensemble de principes clés qui guident la manière dont nous développons et déployons de manière responsable l'apprentissage automatique (« machine learning ») pour l'entreprise et abordons ses impacts sociétaux plus larges.
- Nous condamnons l'usage de minéraux provenant de zones de conflit dans nos produits et activités professionnelles et attendons de nos fournisseurs qu'ils fassent de même.
- Nous respectons la vie privée des personnes et considérons qu'il s'agit d'un droit fondamental de l'être humain.

### Contributions politiques

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 le téléphone, la messagerie d'entreprise, les ordinateurs ou les fournitures de bureau.



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Contributions caritatives

Workday encourage ses employés à faire du bénévolat et à redonner à leur communauté en organisant des collectes de fonds et des jumelages de bénévoles avec des organismes dans lesquels ses employés sont personnellement impliqués. Toutefois, comme dans le cas des activités politiques, les employés ne doivent pas utiliser les ressources de Workday pour soutenir personnellement des organismes de bienfaisance ou autres établissements à but non lucratif qui ne sont pas expressément sanctionnés ou soutenus par Workday.

### Une source d'inspiration en matière d'intégrité :

Contactez le service Workday Global Impact (and Employee Life) pour toute question concernant les activités communautaires de Workday et l'utilisation autorisée des ressources de Workday.



## Nos responsabilités pour réduire l'impact de nos ressources

Workday est convaincue que le succès se mesure non seulement en termes financiers, mais aussi dans la façon dont nous fonctionnons dans le contexte des collectivités et de notre environnement naturel. Nous pensons que les entreprises doivent assumer la responsabilité de leur impact sur l'écosystème mondial.

Veuillez consulter le [Rapport sur le développement durable](#) de Workday pour en savoir plus sur nos principaux efforts pour développer une entreprise prospère tout en ayant un impact positif sur l'environnement.



Lien pédagogique :

[Politique de développement durable](#)

## Impact global

À travers la Fondation Workday et la volonté de nos Collaborateurs 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 Collaborateurs* : Nous soutenons les Collaborateurs qui veulent s'impliquer dans leur communauté.
- *Contributions de bénévolat* : Nous consacrons le temps et le talent de nos Collaborateurs à la résolution de problèmes de société 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.



Nous prenons la parole



Nous encourageons



Nous protégeons



Nous agissons



Nous concurrençons



Nous respectons



Nos communautés

## Gestion, dérogation et modification

Le Workday Board of Directors a établi les normes de conduite professionnelles décrites dans le Code et, directement ou par le biais de ses comités, veille au respect de celles-ci. Le Chief Legal Officer de Workday est chargé de veiller au respect du Code et, dans l'exercice de ces fonctions, relève directement du Board of Directors et de ses comités.

Workday s'engage à réviser et à mettre à jour régulièrement ses politiques et procédures. Par conséquent, ce Code pourra être modifié par le Board of Directors ou ses représentants désignés. Toute dérogation à une disposition du Code doit être approuvée par écrit par le Chief Legal Officer ou, dans le cas des administrateurs et membres de la direction, par le Board of Directors et sera déclarée sans délai conformément aux lois fédérales sur les valeurs mobilières et aux règlements boursiers en vigueur.



Mars 2023