

VERHALTENSKODEX: DER „RIGHT WAY2PLAY“



VERHALTENSKODEX VON ACTIVISION, BLIZZARD UND KING: DER „RIGHT WAY2PLAY“

Ganz gleich, wo auf der Welt Sie sich gerade befinden, und egal in welchem Team oder in welcher Funktion Sie im Universum von Activision, Blizzard und King tätig sind – Wir alle teilen das gleiche ethische Fundament, unseren Verhaltenskodex. Er leitet uns dazu an, nach unseren Werten zu leben und unsere Geschäfte auf die richtige Art und Weise für unsere Gemeinschaft zu führen – für unsere Mitarbeiter, Spieler, Fans, Kunden, Geschäftspartner und alle, die Teil unserer Geschäftstätigkeiten sind. Wir fühlen uns dieser ethischen Grundlage verpflichtet und sind stolz darauf, uns an diese Verhaltensstandards zu halten.

Sie können mehr erfahren, wenn Sie sich die einzelnen Abschnitte unseres Kodex näher ansehen (siehe fett gedruckte Kapitelüberschriften unten).

Durch Anerkennung dieser Vereinbarung verpflichte ich mich zu folgenden Dingen:

„Right Way2Play“, was die Einhaltung aller Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einschließt. Wenn ich diese Regeln nicht verstehe, verpflichte ich mich, um Hilfe zu bitten.

Ich gebe den Ton an, tue das Richtige und äußere Bedenken, wobei ich als People Leader eine besondere Verantwortung habe.

Gegenseitigem Respekt, was bedeutet, dass ich andere immer fair und mit Würde behandle. Ich verpflichte mich, das Wort zu ergreifen, wenn ich von Belästigung, Diskriminierung oder unfairer Behandlung anderer erfahre.

Ich gehe auf Nummer sicher, d. h. ich trage meinen Teil dazu bei, die physische und psychische Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Handeln mit Integrität, Verantwortung und Kreativität. Ich verpflichte mich, eine Arbeitsplatzkultur zu schaffen, in der andere diese gemeinsamen Werte leben können.

Ich melde Bedenken, wenn ich etwas sehe, das meiner Meinung nach nicht in Ordnung ist. Ich weiß, wo ich die [ASK-Liste](#) finde, die mir Optionen bietet, wie und wo ich jede Art von Bedenken melden kann.

Ich trage meinen Teil dazu bei, eine Kultur des „Wortergreifens“ zu schaffen, wozu auch gehört, dass ich niemals Vergeltung übe, wenn jemand Bedenken äußert. Ich verpflichte mich, eine Person auf der [ASK-Liste](#) sofort zu informieren, wenn ich jemals Vergeltungsmaßnahmen beobachte oder erlebe.

Bewahrung des Vertrauens, indem ich alle Unterlagen sorgfältig behandle und meine Position im Unternehmen nicht zu einem unlauteren Vorteil nutze.

Schutz unserer Fans, Kunden und unseres Unternehmens, wozu auch der angemessene Umgang mit vertraulichen Informationen, die Vermeidung tatsächlicher oder vermeintlicher Interessenkonflikte und ein gutes Urteilsvermögen bei der Nutzung sozialer Medien gehören. Wir verpflichten uns, in unserem Marketing ehrlich zu sein, die Datenschutzgesetze zu respektieren und mit unseren Produkten die Qualitätsstandards unseres Unternehmens einzuhalten.

Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Gemeinschaften, indem wir fair spielen, mit Integrität im Wettbewerb stehen und die Menschenrechte respektieren.

Wenn eine Handlung am Arbeitsplatz untersucht wird, ist dies mit Kooperation und Transparenz zu unterstützen.

Vergessen Sie bitte nicht: Der Verhaltenskodex ist nicht dazu gedacht, eine Diskussion über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen oder andere Beschäftigungsbedingungen zu verbieten oder das Recht von Mitarbeitern, sich anderweitig an geschützten konzertierten Aktivitäten gemäß Abschnitt 7 des National Labor Relations Act (Nationales Gesetz zu Arbeitsbeziehungen) zu beteiligen, einzuschränken oder zu verletzen. Nichts im Verhaltenskodex oder in einer anderen Richtlinie soll Sie daran hindern, Informationen über potenzielle oder tatsächliche Gesetzesverstöße an staatliche Aufsichtsbehörden weiterzugeben.

Unser Kodex: Der „Right Way2Play“

„Activision, Blizzard und King“ bezeichnet alle Tochtergesellschaften und Geschäftsbereiche innerhalb des Universums von Activision, Blizzard und King, einschließlich Activision, Blizzard, King und alle unsere Studios. Activision, Blizzard und King fungieren als hundertprozentige Tochtergesellschaften von Microsoft. Da Activision Blizzard weltweit tätig ist, können lokale Gesetze möglicherweise von uns verlangen, andere Schritte zu unternehmen als die hier dargestellten. Im Klartext: Wenn es einen Konflikt mit internen Richtlinien gibt, gilt dieser Kodex. Wenn es einen Konflikt mit lokalen Gesetzen gibt, gelten die lokalen Gesetze.

Unser Verhaltenskodex von **Activision, Blizzard und King** ist der richtige „Way2Play“. Sie finden darin wichtige Leitlinien für eine integre Arbeitsweise, Möglichkeiten, Bedenken zu melden, sowie Links zu Richtlinien mit weiteren Informationen. Vergessen Sie bitte niemals, dass es in der Verantwortung jedes Einzelnen liegt, ethisch zu handeln. Unser [„Way2Play“ Team](#) aus Ethik- und Compliance-Experten kann Sie auf Ihrem Weg unterstützen.

Unsere Werte leben

Unsere gemeinsamen Werte leiten uns bei allem, was wir tun. Wir schätzen die unterschiedlichen und einzigartigen Teams in unserem globalen Unternehmen, die alle auf ihre eigene Art und Weise zusammenarbeiten, um Ziele zu erreichen. Denken Sie immer daran, dass wir *alle* drei übergeordnete Werte haben:



Verantwortung

– *Sehen, handeln, Verantwortung übernehmen*

Wir glauben daran, die Führung zu übernehmen, zu handeln, zu helfen und die Verantwortung für das Problem und die Lösung zu übernehmen.



Kreativität

– *Den besten Weg finden*

Fragen Sie sich immer: „Gibt es einen besseren Weg?“ Verstehen Sie jedoch, dass Kreativität nicht bedeutet, eine Veränderung nur um der Veränderung willen herbeizuführen.



Integrität

– *Das Richtige tun*

Lassen Sie sich nie davon abbringen, das Richtige zu tun, nur weil etwas schneller oder einfacher geht.

Für uns alle gelten die gleichen Regeln

Es ist unerheblich, ob Sie Leiter eines Studios oder Praktikant sind – die Regeln, die in diesem Kodex beschrieben werden, gelten für jede einzelne Person auf jeder Ebene und in jedem Teil des Unternehmens. Der Kodex gilt unabhängig davon, ob Sie Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter, Beschäftigter mit Zeitvertrag, Berater oder Praktikant sind. Wir arbeiten alle zusammen und von uns allen wird erwartet, dass wir unseren Kodex befolgen – d. h. wir tun das Richtige, wir melden uns zu Wort, wenn wir etwas sehen, das nicht richtig ist, und wir geben offen zu, wenn wir uns geirrt haben.

People Leaders: Sie geben den Ton für den richtigen „Way2Play“ an

Von uns allen wird erwartet, eine Vorbildfunktion einzunehmen, indem wir unseren Kodex leben, für das Richtige einstehen und das Wort ergreifen, wenn Dinge aus dem Ruder laufen. Wenn Sie ein People Leader sind, haben Sie eine besondere Verantwortung dafür, den Ton anzugeben und das Richtige zu tun. Ein wichtiger Teil Ihrer Arbeit besteht darin:

- **Unseren Kodex zur Priorität zu machen.** Heben Sie die Bedeutung unseres Kodex hervor, stellen Sie sicher, dass Ihr Team die erforderlichen Schulungen erhält, und weisen Ihr Team regelmäßig darauf hin, dass es sich an unseren Kodex und unsere Richtlinien hält.
- **Ansprechbar zu sein.** Lassen Sie Ihre Teammitglieder wissen, dass sie sich jederzeit an Sie (oder eine Person auf der [ASK-Liste](#)) wenden können, wenn sie Fragen oder Bedenken haben oder einen Vorfall melden möchten. Manchmal zieht es ein Teammitglied vor, über Bedenken mit jemand anderem als Ihnen zu sprechen, und das ist in Ordnung.
- **Fragen zu stellen!** Auch wenn Sie zu den Personen gehören, an die sich Ihre Mitarbeiter bei Fragen über den Kodex wenden, wird nicht von Ihnen erwartet, eine Antwort auf alle Fragen zu haben. Gehen Sie einfach auf die [ASK-Liste](#), wenn Sie sich bei einer Angelegenheit nicht sicher sind.
- **Probleme an eine höhere Ebene weiterzuleiten.** Wenn Sie Bedenken haben oder ein Problem beobachten oder vermuten oder wenn jemand mit Bedenken zu Ihnen kommt, haben Sie eine besondere Verantwortung. Wir erwarten von Ihnen, diese Bedenken und die Person, die sie gemeldet hat, sehr ernst zu nehmen. People Leaders können disziplinarisch belangt werden, nicht nur, wenn Sie gegen diesen Kodex verstoßen, sondern auch, wenn Sie ein Verhalten ignorieren oder dulden, das gegen diesen Kodex verstoßen könnte. Wenn es um potenzielle Diskriminierung, Belästigung oder damit verbundene Vergeltungsmaßnahmen geht, müssen Sie sich nach Kräften bemühen, dies unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zweiundsiebzig (72) Stunden nach Bekanntwerden von Problemen über einen der Meldewege der [ASK-Liste](#) zu melden.
- **Ihren Worten Taten folgen zu lassen!** Es ist entscheidend, dass Sie mit gutem Beispiel vorangehen, indem Sie unseren Kodex leben. Wir wissen, dass dies nicht immer einfach ist und dass es Übung erfordert. Ihr „[Way2Play](#)“-Team hilft Ihnen jederzeit, wenn Sie Rat brauchen.

Erfahren Sie mehr.
Informationen darüber,
wie Sie Bedenken melden
können, finden Sie im
Abschnitt „[Mit Integrität
handeln](#)“.

Das Gesetz: Befolgen Sie es immer und überall

Jede Person in unserem Unternehmen muss alle Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen befolgen, die überall dort gelten, wo wir Geschäfte tätigen – in jeder Stadt und in jedem Land. Und selbstverständlich müssen Sie nicht alle gesetzlichen Einzelheiten, die sich auf Ihren Verantwortungsbereich beziehen, auswendig wissen. Ihre Aufgabe ist es, integer zu handeln und zu wissen, wann Sie sich an das „[Way2Play](#)“-Team oder eine Person auf der [ASK-Liste](#) wenden müssen. Wenn Sie sich jemals unsicher sind, was Sie tun sollen – oder wenn Sie Fragen dazu haben, ob etwas an einem bestimmten Ort legal und angemessen ist – zögern Sie niemals, zu fragen!

Jeder von uns muss Verantwortung übernehmen

Letztendlich läuft alles darauf hinaus, welche Entscheidungen wir in unseren Handlungen treffen. Wir alle teilen die gleiche Verpflichtung: Persönliche Verantwortung zu übernehmen, unseren Kodex und unsere Richtlinien zu kennen und sicherzustellen, dass wir diese einhalten. Das beinhaltet alles: Die eine zusätzliche Frage zu stellen, der Verbündete im Raum zu sein oder Bedenken zu melden.

1. Sich gegenseitig respektieren

Bei allem, was wir tun, bemühen wir uns um Vertrauen, Respekt und Würde. Unsere Mitarbeiter sind der wichtigste Teil unserer Organisation, und wir sind erfolgreich, wenn sich jeder von uns sicher und einbezogen fühlt, um bei der Arbeit seine kreativen Bestleistungen einzubringen. In diesem Abschnitt geht es darum, wie wir ein Arbeitsumfeld fördern, in dem Integrität und Verantwortung unsere Interaktionen bestimmen, damit wir alle erfolgreich sein können.

Belästigung oder Mobbing: Lassen Sie das.

Was dies betrifft, gibt es ein einfaches, aber sehr wichtiges Wort: Respekt. Wir alle wollen einen Arbeitsplatz, an dem wir uns sicher und wohl fühlen, wenn wir miteinander interagieren. Wir müssen sehr gut zusammenarbeiten, um unsere Ziele zu erreichen. Von jedem von uns wird erwartet, unseren Teil dazu beizutragen, um eine von Respekt geprägte Arbeitsplatzkultur zu schaffen – eine Kultur, die frei von Mobbing, Voreingenommenheit, Belästigung, Einschüchterung und Diskriminierung ist.

Folgende Handlungsweisen – sei es körperlich, verbal oder nonverbal – sind in jeglicher Form untersagt, einschließlich:

- Verbales Verhalten wie Drohungen, Spitznamen, abfällige Kommentare, Witze oder Verunglimpfungen in Bezug auf die ethnische Herkunft, den Gesundheitszustand oder das Familienleben einer Person;
- Visuelles Verhalten wie Aushang/Weitergabe von abfälligen Postern, Fotos, Karikaturen, Zeichnungen, Websites und E-Mails. Dies betrifft auch Dinge wie Bildschirmschoner, Passwörter, die mehrere Personen verwenden müssen, Memes und GIFs;
- Körperliches Verhalten wie Tätlichkeiten, unerwünschte Berührungen, das Blockieren normaler Bewegungen oder abfällige Gesten;
- Sexuelle Belästigung mit Angebot einer Gegenleistung, wie unerwünschte Annäherungsversuche, Bitten um sexuelle Gefälligkeiten oder visuelles, verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur, wenn die (ablehnende oder zustimmende) Reaktion auf dieses Verhaltens als Grundlage für Entscheidungen über die Beschäftigung oder Arbeitszuweisung der betreffenden Person dient;
- Feindliches Arbeitsumfeld: Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Arbeitsleistung in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld geschaffen wird und das auf einem **geschützten Merkmal** beruht;
- Wiederholte erniedrigende, herabsetzende oder beleidigende Bemerkungen;
- Beschimpfungen oder Obszönitäten, die sich gegen eine Person richten;
- Einschüchterungen oder Demütigungen in Form von verbalem oder körperlichem Verhalten; und
- Beabsichtigte, gezielte Isolierung.

Geschützte Merkmale können je nachdem, wo auf der Welt Sie arbeiten, variieren, beinhalten jedoch unter anderem: Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, nationale oder ethnische Herkunft, Abstammung, Staatsangehörigkeitsstatus, Alter, Religion, Glaube, Weltanschauung, politische oder gewerkschaftliche Zugehörigkeit, Militär- oder Familienstand, Schwangerschaft, Veteranenstatus, sexuelle Orientierung, oder elterlicher Status, körperliche oder geistige Behinderung, Gesundheitszustand, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck (einschließlich Transgender-Personen, die sich in der Transition befinden, die Transition vollzogen haben oder von denen angenommen wird, dass das Geschlecht annehmen, mit dem sie sich identifizieren) sowie geschlechtsbezogenes Aussehen oder Verhalten. Bitte sehen Sie in den für Ihren Arbeitsort geltenden Richtlinien nach oder sprechen Sie mit Ihrem Personalreferenten, um weitere Einzelheiten zu erfahren.

Beachten Sie, dass die im Kodex verbotenen Arten von Verhalten im Allgemeinen weiter gefasst sind als die gesetzlich verbotenen.

Erfahren Sie mehr

Lesen Sie unsere [Richtlinie zur Integrität am Arbeitsplatz](#) oder wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Personalreferenten vor Ort oder eine andere Kontaktperson auf der [ASK-Liste](#).

Vielfalt und Nichtdiskriminierung: Respektieren Sie Unterschiede

Vielfalt ist eine unserer größten Stärken als Unternehmen. Mit unseren einzigartigen Talenten und unserer bunten Mischung von Mitarbeitern treiben wir Innovationen voran, stellen wir stärkere Teams zusammen und sind unseren Mitbewerbern einen Schritt voraus. Und es liegt an jedem Einzelnen von uns, dabei zu helfen, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, das Respekt fördert und die Vielfalt der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, widerspiegelt. Unser Unternehmen verbietet Diskriminierung oder Personalentscheidungen auf der Grundlage gesetzlich geschützter Merkmale einer Person.

Ihre Sicherheit

Drogen und Alkohol: Wissen, was Sache ist

Der Aufbau von Beziehungen und das gesellige Beisammensein am Arbeitsplatz können ein wichtiger Teil einer großartigen Kultur sein, aber wir müssen dafür sorgen, dass unser Arbeitsplatz sicher ist, alle einschließt und für alle angenehm ist. In den Büros von Activision, Blizzard und King ist Alkohol nicht erlaubt, und niemand darf während der Arbeit Alkohol trinken. Es ist niemals in Ordnung, während der Arbeit illegale Drogen zu besitzen, zu verwenden oder unter dem Einfluss von illegalen Drogen zu stehen. Drogen- oder Alkoholmissbrauch während oder vor der Arbeit kann zu Sicherheitsproblemen führen, Ihre Geschäftsbeziehungen zerstören oder Ihrer Produktivität und Innovationskraft schaden.

Machen Sie sich mit unseren [Drogen- und Alkoholrichtlinien](#) vertraut und informieren Sie das „Way2Play“-Team oder eine Person auf der [ASK-Liste](#), wenn Sie glauben, dass jemand am Arbeitsplatz Drogen oder Alkohol konsumiert.

Wenn Sie oder jemand, den Sie kennen, Hilfe bei einer Alkohol- oder Drogenabhängigkeit benötigt, stehen Ihnen Ressourcen zur Verfügung. Erkundigen Sie sich bei Ihrer [örtlichen Sozialeinrichtung](#), um mehr zu erfahren.

Gewalt: Niemals

Gewalt ist ausnahmslos verboten. Dies beinhaltet Bedrohungen, Einschüchterungen oder jegliche Gewaltakte. Zudem ist der Besitz von gefährlichen oder nicht zugelassenen Materialien wie Waffen oder Sprengstoffen am Arbeitsplatz untersagt. Wenn Sie jemals Opfer von Gewalt werden oder von Gewaltakten oder Bedrohungen am Arbeitsplatz erfahren, kontaktieren Sie eine Person auf der [ASK-Liste](#). Wenn einer Person unmittelbare Gefahr droht, zögern Sie nicht, die lokalen Behörden zu kontaktieren. Sie können sich für Unterstützung auch an unser [Team für globale physische Sicherheit \(GSS\)](#) wenden.

Wetten auf eSports: Vermeiden Sie Risiken

Wetten auf eSports können ein Integritätsrisiko darstellen, und das nicht nur für Sie, sondern auch für unser Unternehmen. Lesen Sie die [Richtlinie zu eSports-Wetten](#), um mehr darüber zu erfahren, was in diesem Bereich nicht erlaubt ist.

Arbeitsplatzgesetze: Wir befolgen sie

Wir halten uns an alle Arbeitsgesetze. Dies ist ein komplexes Gebiet. Zögern Sie daher nicht, eine Person auf der [ASK-Liste](#) zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben. Selbstverständlich tolerieren wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Fragen stellen oder versuchen, Ihre Rechte unter den anwendbaren Gesetzen geltend zu machen.

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Mein Team macht gerne und oft Witze, aber in letzter Zeit musste ich feststellen, dass Teammitglieder explizite Bemerkungen über eine Person aus unserem Team und ihr Liebesleben gemacht haben. Sie tun dies, als sei dies völlig normal, aber ich fühle mich dabei unwohl. Ist das ein Problem?“



Der „Right Way2Play“:

„Ja! Es ist wichtig, dies anzusprechen. Explizite Bemerkungen sind ein Verstoß gegen unseren Kodex. Wenn Sie ein People Leader sind, haben Sie eine besondere Verantwortung, hier etwas zu sagen. Unangemessene Kommentare über das Privatleben von Menschen können zu anderem fragwürdigen Verhalten auswachsen, daher ist es wichtig, dies sofort zur Sprache zu bringen. Wenden Sie sich an eine Person auf der [ASK-Liste](#), oder erfahren Sie mehr über das Eingreifen von Beobachtern in der [Richtlinie zur Integrität am Arbeitsplatz](#).“

Vergessen Sie bitte nicht: Der Verhaltenskodex ist nicht dazu gedacht, eine Diskussion über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen oder andere Beschäftigungsbedingungen zu verbieten oder das Recht von Mitarbeitern, sich anderweitig an geschützten konzertierten Aktivitäten gemäß Abschnitt 7 des National Labor Relations Act (Nationales Gesetz zu Arbeitsbeziehungen) zu beteiligen, einzuschränken oder zu verletzen.

2. Mit Integrität handeln

Dieser Abschnitt enthält Hinweise zum „Right Way2Play“: So leben wir unseren Kodex. Unsere ethische Kultur wird von uns allen geschaffen. Wir alle sind dafür verantwortlich, nicht nur zu reagieren, wenn etwas nicht in Ordnung ist, sondern auch aufzustehen und unsere Stimme zu erheben, wenn etwas nicht stimmt. Lesen Sie weiter, um mehr darüber zu erfahren, wie Sie Ratschläge erhalten und Meldungen machen können.

Die ASK-Liste: An wen Sie sich bei Fragen wenden können

Die [ASK-Liste](#) ist Ihre wichtigste Anlaufstelle. Es ist eine Liste mit Personen und Ressourcen, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Fragen haben, einen Rat benötigen oder etwas melden möchten. Sie können den Meldeweg oder die Person wählen, mit dem/der Sie sich am wohlsten fühlen. Doch ganz gleich, um was es geht, Sie können jede Person auf der ASK-Liste kontaktieren:

- Ihren Vorgesetzten
- Einen anderen Manager Ihres Vertrauens
- Jedes Mitglied des „Way2Play“-Teams direkt oder unter way2play@activision.com
- Jedes Mitglied der Personalabteilung (Sie erreichen die Personalabteilung unter 877-225-4702 innerhalb der USA oder unter HR@activision.com von überall auf der Welt)
- Jedes Mitglied der Rechtsabteilung
- Die Integrity Line (1-877-WAY2PLAY oder 1-877-929-2752) innerhalb Nordamerikas oder unter way2play.ethicspoint.com von jedem Ort der Welt aus

Sie können sich jederzeit an Ihre [Way2Play-Helden](#) wenden, um sich über Ihre Meldeoptionen beraten zu lassen.

Wir möchten, dass Sie mehr über die [Integrity Line](#) erfahren, damit Sie entscheiden können, ob sie die richtige Option für Sie ist. Die Integrity Line ist eine vertrauliche Website und Telefonhotline, die von einem externen Drittanbieter betrieben wird und Ihnen die Möglichkeit gibt, Bedenken 24 Stunden am Tag zu melden. Wenn Sie es vorziehen, können Sie Ihre Bedenken über die Integrity Line auch anonym melden. Die Angabe Ihres Namens ermöglicht es uns jedoch, Sie direkt zu kontaktieren, wobei Ihre Vertraulichkeit so weit wie möglich gewahrt bleibt. Außerdem können wir Sie so um weitere Informationen bitten, während wir Ihre Bedenken untersuchen. Dies wirkt sich auf unsere Reaktionsfähigkeit aus und verringert die Zeit, die wir für unsere Untersuchungen benötigen.

Sie erreichen die Integrity Line:

Telefon:	o Nordamerika	o Irland 1800851838	o Polen 800005301
	1-877-WAY2PLAY (877-929-2752)	o Japan 0120-406-357	o Singapur 8004922537
	o Australien 1800 161 117	o Südkorea 00798 14 203 0354	o Spanien 900838616
	o Brasilien 0800 000 0474	o Malta 8006 5047	o Schweden 020 089 00 22
	o Festland China 4001200531	o Mexiko 8006815321	o Taiwan 00801-49-1714
	o Frankreich 0 805 62 01 53	o Niederlande 0800 0229506	o Großbritannien und Nordirland
	o Deutschland 0800 1819538	o Neuseeland 0800 420 067	0800 046 5502
Internet:	o way2play.ethicspoint.com		

Meldungen, die über die Integrity Line eingereicht werden, werden automatisch an Mitglieder des „Way2Play“ Ethik- und Compliance-Teams und gegebenenfalls an eine höhere Ebene weitergeleitet.

Bitte beachten Sie, dass für die Meldung jeder Art von Bedenken jede der Meldeoptionen auf der ASK-Liste verwendet werden kann. Wir hoffen, dass Sie unserem Verfahren für die interne Behandlung von Angelegenheiten vertrauen. Bitte denken Sie daran, dass nichts in unserem Kodex Sie daran hindert, illegale Aktivitäten, einschließlich Verstöße gegen Wertpapiergesetze, Kartellgesetze, Umweltgesetze oder andere Bundes-, Landes- oder ausländische Gesetze, Regeln oder Vorschriften, den Aufsichts- oder Regierungsbehörden zu melden. Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren dürfen Mitarbeiter nicht entlassen, degradieren, suspendieren, bedrohen, belästigen oder in irgendeiner anderen Weise diskriminieren oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen, weil sie einen solchen Verstoß gemeldet haben.

Lernen Sie Ihre „Way2Play“-Helden kennen

Die Schaffung einer sicheren und integrativen Kultur liegt in der Verantwortung aller; die „Way2Play“-Helden in unserem Team gehen jedoch noch einen Schritt weiter. Als Ihre lokalen Ansprechpartner für Ethik und Compliance dienen sie als Brücke zwischen unserem Unternehmen und den Experten des „[Way2Play“-Teams](#). Die „Way2Play“-Helden sind die Verbündeten im Raum, unsere persönlichen Ratgeber und die Verfechter des richtigen Handelns. Sie werden nach einem sorgfältigen Prüfungsverfahren in das „Way2Play“-Heldenprogramm aufgenommen und erhalten eine zusätzliche Schulung, um Ihnen bei Fragen oder Bedenken zu helfen. Klicken Sie [hier](#), um Ihre lokale Helden-Liste zu finden.

Sie sind nicht sicher, was Sie tun sollen?

Sehen Sie sich den [Leitfaden von Activision, Blizzard und King zur ethischen Entscheidungsfindung](#) an:

Lebe ich unsere Werte und befolge ich unsere Richtlinien?

Steht das, was ich vorhabe, im Einklang mit unseren Grundwerten der Integrität, Verantwortung und Kreativität? Habe ich zur Orientierung die entsprechende Richtlinie gelesen?

Habe ich meine Absichten überprüft?

Habe ich mich vergewissert, dass meine Entscheidung nicht durch sozialen Druck beeinflusst wird? Bin ich sicher, dass ich nicht aufgrund von hohem Stress oder Druck überreagiere? Gibt es einen klaren Präzedenzfall für diese Handlung, der bestätigt, dass sie ethisch vertretbar ist und die richtige Reaktion darstellt?

JA! Machen Sie weiter, aber verwenden Sie die ASK-Liste, wenn Sie sich noch unsicher sind.

Ist die Entscheidung legal?

Führe ich Geschäfte ich rechtmäßig durch? Bin ich sicher, dass mein Handeln nicht versehentlich zu einem Gesetzesverstoß in einer anderen Region oder Abteilung führt, in der wir geschäftlich tätig sind?

Wäre ich stolz, wenn dies öffentlich würde?

Würde es mich stolz machen, wenn meine Worte oder Handlungen Schlagzeilen machen würden? Würden meine Fans, Mitspieler und Freunde meine Handlungen gutheißen?

Ergreifen Sie immer das Wort: Stellen Sie Fragen und äußern Sie Bedenken

Wir sind bestrebt, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem man sich wohl fühlt, wenn man Bedenken sofort meldet – sobald diese auftreten oder wenn man von ihnen erfährt. Sie sollten sich jedoch nicht entmutigen lassen, Bedenken zu melden, die in der Vergangenheit aufgetreten sind; wir wollen immer noch davon wissen. Wir verstehen, dass Sie manchmal das Gefühl haben, dass Sie ein Problem selbst lösen können, oder dass Sie denken, dass das Problem nicht ernst genug ist, um es zu melden. Vielleicht haben Sie Angst, etwas zu melden, weil Sie Vergeltungsmaßnahmen oder Konsequenzen befürchten. Wir nehmen Vergeltungsmaßnahmen ernst, wir verbieten sie und wir setzen uns für einen Arbeitsplatz ein, an dem jeder seine Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden kann.

Das Wort zu ergreifen und Antworten zu finden, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Wenn Sie also von fehlerhaftem Verhalten, wie z. B. einem Verstoß gegen unseren Kodex oder unsere Richtlinien, Kenntnis haben oder dies vermuten, ermutigen wir Sie, sofort das Wort zu ergreifen – selbst wenn andere es nicht tun. Ebenso müssen People Leader, die wissen oder vermuten, dass etwas nicht in Ordnung ist, ein solches Fehlverhalten unverzüglich melden. Aber natürlich in gutem Glauben. Denken Sie daran, dass „*in gutem Glauben*“ zu melden nicht bedeutet, dass Ihr Verdacht richtig sein muss. Sie müssen lediglich wahrheitsgemäße und genaue Angaben machen und glauben, dass das von Ihnen gemeldete Verhalten stattgefunden hat oder noch stattfinden wird.

Vergeltungsmaßnahmen: Streng verboten

Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie oder Ihre Kollegen, weil sie Fragen stellen, eine Meldung in gutem Glauben erstatten oder an einer Untersuchung beteiligt sind. Wenn Sie von Vergeltungsmaßnahmen (z. B. abschätziges, belästigendes oder bedrohliches Verhalten) gegen einen anderen Mitarbeiter erfahren, kontaktieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder eine andere Person auf der [ASK-Liste](#). Wenn Sie glauben, dass Sie Opfer von Vergeltungsmaßnahmen sind, weil Sie Bedenken gemeldet haben, sollten Sie eine Person auf der [ASK-Liste](#) kontaktieren. Jeder, der Vergeltung übt oder Vergeltungsmaßnahmen androht, muss mit Konsequenzen rechnen, einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder des Arbeitsauftrags) sowie mit zivil- und strafrechtlichen Folgen. Wenn Sie als Vorgesetzter eine Meldung erhalten haben – oder von Vergeltungsmaßnahmen wissen oder diese vermuten – informieren Sie bitte unverzüglich das „[Way2Play](#)“-[Team](#). Um mehr über unser Engagement gegen Vergeltungsmaßnahmen zu erfahren, lesen Sie unsere [Richtlinie zur Integrität am Arbeitsplatz](#).

Wie Sie Meldung erstatten

Sie können eine Meldung erstatten, indem Sie eine der Ressourcen auf der [ASK-Liste](#) verwenden. Wir bitten Sie, dies so schnell und detailliert wie möglich und in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen zu tun. Unsere Fähigkeit, Bedenken zu untersuchen, hängt weitgehend von der Qualität und Spezifität der bereitgestellten Informationen ab. Bitte liefern Sie möglichst detaillierte Informationen, wenn Sie eine Meldung machen. Und sehen Sie bitte davon ab, Untersuchungen auf eigene Faust durchzuführen.

Kann ich eine Meldung anonym erstatten?

Unser Unternehmen ist bestrebt, die Identität einer Person so vertraulich wie möglich zu behandeln. Sie können Ihre Bedenken über die [Integrity Line](#) auch anonym melden. Wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, empfehlen wir Ihnen, sich regelmäßig zu melden, damit wir Ihnen Folgefragen stellen können, die sich auf unsere Fähigkeit auswirken können, eine Untersuchung effizient und gründlich durchzuführen. Auch wenn es beängstigend sein kann, eine Meldung zu machen: Versuchen Sie, Ihre Bedenken anzusprechen und ehrlich zu sein – nur so können wir alle das Richtige tun.

Um mehr darüber zu erfahren, was passiert, wenn Sie eine Meldung machen, lesen Sie die [Richtlinie zur Integrität am Arbeitsplatz](#).

„Unsere Stärke beruht auf unseren unglaublichen Mitarbeitern, die unglaubliche Dinge füreinander und für unsere Spieler tun. Dazu gehört auch, dass wir immer mit Integrität handeln und für das Richtige eintreten.“

- Rob Kostich, President, Activision Publishing

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Vor kurzem habe ich das ‚Way2Play‘-Team auf ein Problem aufmerksam gemacht, weil ich befürchtete, dass mein Vorgesetzter gegen einen Teil unseres Kodexes verstößt. Seitdem haben die Arbeitsaufträge, die ich erhalte, nicht mehr die gleiche Qualität, obwohl sich meine Leistung nicht verändert hat. Sollte ich das ansprechen oder sollte ich mir einfach einen anderen Job suchen?“

Der „Right Way2Play“:

„Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art. Wenn Sie glauben, dass Sie ungerecht behandelt werden, wenden Sie sich an das [„Way2Play“-Team](#) oder an eine Person auf der [ASK-Liste](#). Um mehr zu erfahren, lesen Sie bitte unsere [Richtlinie zur Integrität am Arbeitsplatz](#).“



ACTIVISION

BILZARD
ENTERTAINMENT

King

3. Vertrauen bewahren

Ebenso wie wir das Vertrauen unserer Mitarbeiter gewinnen, indem wir hohe Standards im Umgang miteinander beachten, gewinnen wir Vertrauen, indem wir in den Bereichen, die in diesem Kapitel erklärt werden, extrem hohe Standards einhalten. Auch wenn Ihnen einige der nachstehend genannten Konzepte möglicherweise nicht bekannt sind, ist es wichtig zu verstehen, was sie wirklich bedeuten und wie wir sie jeden Tag aufrechterhalten.

Aufzeichnungen

Seien Sie akkurat und transparent

Alle unsere Unternehmensaufzeichnungen und Berichte müssen vollständig, fair, akkurat, fristgerecht und verständlich sein. Dazu gehören Finanz- und Buchhaltungsunterlagen, Aufzeichnungen über Geschäftsreisen und Bewirtungsspesen, Aufzeichnungen über Arbeitsaktivitäten und Arbeitszeiten sowie andere im Namen des Unternehmens erstellte Unterlagen. Wir sollten niemals Tatsachen falsch darstellen, wichtige Informationen weglassen oder Aufzeichnungen und Berichte auf eine Weise ändern, die andere in die Irre führt, oder andere Personen dabei unterstützen, dies zu tun.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Informationen, die unser Unternehmen bereitgestellt hat, unvollständig, fehlerhaft oder anderweitig irreführend sind, kontaktieren Sie bitte unverzüglich die Rechtsabteilung.

Verwalten Sie sie vorschriftsgemäß

Genaue Aufzeichnungen zu führen bedeutet nicht nur, Dokumente zu erstellen, sondern auch, sie zu verwalten. Wir müssen unsere internen Kontrollen und Richtlinien zur Verwaltung von Aufzeichnungen kennen und befolgen, einschließlich der Pflege, Aufbewahrung und korrekten Entsorgung von Aufzeichnungen. Dies auf die richtige Art und Weise zu tun, ist entscheidend, um die Integrität unserer Geschäftstätigkeiten zu schützen. Die Verwaltung von Aufzeichnungen ist besonders dann wichtig, wenn eine **gesetzliche Aufbewahrungsfrist** (Legal Hold) besteht.

Wenn Sie Fragen zur Verwaltung von Aufzeichnungen haben, sehen Sie in den für Sie geltenden [Richtlinien zur Aktenführung](#) nach. Sie können sich jedoch auch jederzeit an die Rechtsabteilung wenden, um sich beraten zu lassen.

Eine gesetzliche Aufbewahrungsfrist kann bestehen, wenn das Unternehmen in einen Rechtsstreit verwickelt ist oder wenn ein Rechtsstreit bevorsteht. Wenn Sie einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen, wird sich die Rechtsabteilung mit Anweisungen an Sie wenden, bestimmte Aufzeichnungen im Zusammenhang mit speziellen Themen aufzubewahren.

Insiderhandel: Lassen Sie das.

Es ist niemals in Ordnung, Aktien zu kaufen oder zu verkaufen, während Sie im Besitz von „kursrelevanten, nicht öffentlichen Informationen“ über Microsoft, über Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, oder über sonstige börsennotierte Unternehmen sind. Vielleicht denken Sie, dass nur die obere Führungsebene Zugriff auf diese Art von Informationen hat, das ist jedoch nicht der Fall.

Ein paar Beispiele für Dinge, die **kursrelevante, nicht öffentliche Informationen** sein könnten, sind:

- Informationen in Bezug auf zukünftige Gewinne oder Verluste
- Bevorstehende oder geplante Fusionen oder Akquisitionen
- Bedeutende Veräußerungen von Vermögenswerten
- Wechsel in der Unternehmensleitung
- Wichtige neue Entdeckungen, Produkte oder Entwicklungen
- Trendwenden in einem Geschäft oder Spiel

Personen, die mit großer Wahrscheinlichkeit Zugriff auf wesentliche, nicht öffentliche Informationen haben, können Handelssperrfristen unterliegen, während der es ihnen nicht gestattet ist, mit Aktien von Microsoft zu handeln. Selbstverständlich werden Sie benachrichtigt, wenn dies auf Sie zutrifft.

Wir behandeln diese Informationen vertraulich, bevor sie für die Öffentlichkeit freigegeben werden – wir handeln nie, wenn wir solche Informationen besitzen, und wir geben diese Informationen nie an andere, auch nicht an enge Freunde oder Familienangehörige, weiter. Für einige von uns gelten Handelssperrfristen. Weitere Einzelheiten finden Sie in der [Richtlinie zu vertraulichen Informationen](#) und der [Allgemeinen Richtlinie zum Insiderhandel](#). Wenn Sie Fragen haben, kontaktieren Sie tradingq@microsoft.com.

Geldwäsche: Seien Sie wachsam

Geldwäsche ist der Versuch einer anderen Person oder Organisation, Schwarzgelder zu verschleiern oder solche Gelder als legitim aussehen zu lassen.

➔ **Geldwäsche** kann verschiedene Formen annehmen. Wenn Sie direkt mit Händlern, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern zusammenarbeiten, schlagen Sie Alarm, wenn jemand:

- ☐ versucht, große Zahlungen in bar zu begleichen und diese Person nicht vertraglich erwähnt wird
- ☐ mehr zahlen möchte als die vertraglich vereinbarte Summe
- ☐ versucht, Zahlungen in einer anderen als der im Vertrag spezifizierten Währung zu leisten
- ☐ Zahlungen von einem ungewöhnlichen oder nicht geschäftlichen Konto vornimmt

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

Antikorruption: Geschäfte ohne Bestechung

Bestechung ist niemals eine Option. Wir dürfen nicht:

- ☐ Bestechungs- oder Schmiergelder anbieten, bezahlen oder annehmen, ganz gleich ob es sich um eine Amtsperson oder eine private Partei handelt
- ☐ Korruption als Teil unserer Geschäftstransaktionen tolerieren

Unsere Beziehungen mit Amtspersonen müssen transparent und geschäftsmäßig sein. Es gibt Gesetze, die es verbieten oder beschränken, welche Geschenke, Unterhaltungsangebote oder Reisen eine Amtsperson annehmen darf. Zudem kann es verboten sein, einer Amtsperson diese Dinge, ganz gleich wie gering, anzubieten, da es negative Folgen für Sie und das Unternehmen haben kann. Sie müssen vorab eine schriftliche Genehmigung einholen, bevor Sie einem öffentlichen Amtsträger ein Geschenk oder Unterhaltung, einschließlich Reise- und Gastfreundschaftsleistungen, anbieten dürfen. Weitere Informationen finden Sie in den [Richtlinien zu Geschenken und Unterhaltungsangeboten](#) und den [Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinien](#).

Internationale Geschäftstätigkeiten: Befolgen Sie die Regeln

Als weltweit tätiges Unternehmen unterliegen wir zusätzlichen Vorschriften und Bestimmungen. Dazu gehören unter anderem:

- ☐ Gesetze über den Import und Export von Produkten und technischen Daten
- ☐ Gesetze, die die Lieferung von Produkten, Daten oder Informationen an bestimmte Nationen, Organisationen oder Einzelpersonen verbieten
- ☐ Wirtschaftssanktionen und Handelsembargos
- ☐ Gesetze, die es Unternehmen verbieten, sich an internationalen Boykotts zu beteiligen, die von der entsprechenden Regierung nicht genehmigt sind

Wenn Sie nicht sicher sind, ob eines dieser Gesetze für Ihre Arbeit gilt, wenn Sie ein Problem bezüglich eines der oben genannten Gesetze melden möchten oder wenn Sie eine Anfrage erhalten, sich an einem internationalen Boykott zu beteiligen, kontaktieren Sie bitte unverzüglich die Rechtsabteilung.

„Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern schaffen wir unvergessliche Erlebnisse für Millionen von Menschen. Dies erreichen wir, indem wir uns gegenseitig mit Integrität und Respekt behandeln und uns zusammen dafür einsetzen, stets das Richtige zu tun.“

- Todd Green, President, King

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Ich habe letzte Woche mit meinem Schwager zu Mittag gegessen, und er war sehr an der finanziellen Entwicklung unseres Unternehmens interessiert. Er wollte sein Aktiendepot aufstocken und möglicherweise in unser Unternehmen investieren, aber nur, wenn er ein paar mehr Dinge über unser Managementteam wüsste. Ich sagte ihm, ich würde darüber nachdenken. Würde ich etwas falsch machen, wenn ich ein paar Informationen weitergäbe, die er in den nächsten zwei Wochen wahrscheinlich ohnehin bekommen kann?“

Der „Right Way2Play“:

„Ja! Mit der Weitergabe von vertraulichen Informationen ist nicht zu spaßen. Selbst etwas, das Ihnen unbedeutend erscheint und Ihnen nicht direkt zugute kommt, kann einen Verstoß gegen unsere [Richtlinien zu Insiderhandel und der Weitergabe von Tipps](#) darstellen. Denken Sie, bevor Sie handeln, denn die Folgen können Rufschädigung, Geld- und/oder Freiheitsstrafen sein.“



4. Unsere Fans, Kunden und unser Geschäft schützen

Jeden Tag erwerben Millionen von Menschen unsere Produkte. Ganz gleich, ob es sich um Spiele, E-Sport oder andere Unterhaltungsprodukte handelt, was wir tun, beeinflusst und bereichert das Leben vieler Menschen. Und große Unterhaltung bringt große Verantwortung mit sich.

Faire Vertriebs- und Marketingaktivitäten: Seien Sie ehrlich

Wir unternehmen jede Anstrengung, um sicherzustellen, dass das, was wir über unsere eigenen Produkte – oder die Produkte unserer Mitbewerber – sagen, klar und wahrheitsgetreu ist.

Datenschutzbelange

Viele Menschen bringen uns ihr Vertrauen entgegen, wenn sie uns ihre persönlichen Informationen anvertrauen. Und wir achten dieses Vertrauen, indem wir sicherstellen, dass wir [unsere Richtlinien](#) und die anwendbaren Gesetze im Umgang mit diesen Informationen befolgen. Wenn Sie jemals Fragen dazu haben, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.

Produktqualität: Halten Sie unsere Standards aufrecht

Wir sind sehr stolz auf die Qualität unserer Unterhaltungsprodukte und erwarten von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten dieselben hohen Standards wie von unseren Mitarbeitenden. Um dies auch weiterhin zu gewährleisten, müssen wir alle die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten und unsere Geschäfte ordnungsgemäß führen.

In diesem Abschnitt wird erläutert, wie Sie Ihre tägliche Arbeit ausführen sollten, einschließlich des Umgangs mit Unternehmensvermögen, sozialen Medien, Geschenken und Bewirtungen im geschäftlichen Kontext sowie Interessenkonflikten.

Vertrauliche Informationen und geistige Eigentumsrechte: Schützen Sie diese

Zu unseren wertvollsten Vermögenswerten im Unternehmen zählen unser geistiges Eigentum und unsere vertraulichen Informationen. Wir alle sind gleichermaßen dafür verantwortlich, diese Informationen zu schützen und ihre Vertraulichkeit zu wahren. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie zu vertraulichen Informationen](#).

Erfahren Sie mehr

Wenn Sie Fragen zur Offenlegung von vertraulichen Informationen oder geistigen Eigentumsrechten haben oder vermuten, dass vertrauliche Informationen missbräuchlich offengelegt werden, kontaktieren Sie bitte unverzüglich die Rechtsabteilung oder Ihr Informationssicherheitsteam.

Vertrauliche Informationen können viele Formen annehmen, einschließlich:



Informationen
über neue
Produkte und
Designs



Marketingstrategien



Betriebsgeheimnisse



Programme und
Computercodes



Finanzinformationen
und Geschäftspläne



Personenbezogene
Informationen



Informationen, die bei
Mitarbeiterversammlungen
ausgetauscht werden



Interne
Kennzahlen

Wenn diese nicht öffentlichen Informationen offengelegt werden, können sie von Mitbewerbern verwendet werden oder unserem Unternehmen schaden. Denken Sie daran, dass nicht alle vertraulichen Informationen unsere Informationen sind. Wir müssen vertrauliche Informationen, die uns von Geschäftspartnern und Dritten zur Verfügung gestellt werden, schützen, sonst setzen wir diese Beziehungen aufs Spiel und riskieren, dass das Unternehmen möglicherweise einer rechtlichen Haftung ausgesetzt wird.

Bitte versuchen Sie, Fehler zu vermeiden, bevor sie passieren. Beispielsweise sollten Sie mit geschäftsbezogenen Dokumenten, Voicemails, Texten, Textnachrichten und E-Mails vorsichtig umgehen. Seien Sie achtsam, wenn Sie Ihre Arbeit an öffentlichen Orten wie Restaurants, Cafés, Zügen und Flugzeugen besprechen oder ansehen – oder sogar im Homeoffice, wenn sich andere Personen im Raum aufhalten. Wenn Sie als Teil Ihrer Arbeit derartige Informationen weitergeben müssen, verwenden Sie immer vom Unternehmen genehmigte Tools, um dies zu tun.

Denken Sie daran, dass jeder von uns Vereinbarungen zum Schutz unserer Unternehmensinformationen unterzeichnet hat; wir haben die Verpflichtung, diese Informationen zu schützen, auch dann noch, wenn wir das Unternehmen verlassen. Wenn Sie Fragen haben, können Sie jederzeit die [ASK-Liste](#) verwenden. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie zu vertraulichen Informationen](#).

Physische Vermögenswerte und Informationssysteme: Verwenden Sie diese mit Bedacht

Jeden Tag verwenden wir die physischen Vermögenswerte und Informationssysteme unseres Unternehmens. Dazu gehören elektronische Geräte, Anlagen, Zahlungsinstrumente, E-Mails, das Intranet oder sonstiges Unternehmenseigentum. Es ist wichtig, dass wir diese Vermögenswerte verantwortungsvoll, professionell und in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien behandeln. Außerdem müssen wir sie vor Diebstahl, Unterschlagung und Beschädigung schützen.

Bitte denken Sie daran, dass Mitarbeiter keine Privatsphäre erwarten können, wenn Sie die Informationssysteme des Unternehmens verwenden – unser Unternehmen kann die Nutzung unserer IT-Systeme, Anlagen und Netzwerke sowie die Aktivitäten und Inhalte auf diesen Geräten zu jeder Zeit überwachen, sofern nicht durch geltendes Recht beschränkt. Außerdem sollten Sie keine nicht genehmigten Messenger-Anwendungen für Ihre Arbeit oder Geschäfte des Unternehmens verwenden – dazu gehören auch Apps mit selbstlöschenden Nachrichten. Die Gesetze können je nach Standort oder Land variieren. Daher ist es wirklich wichtig, dass Sie die [Richtlinien zum Gebrauch von elektronischen Kommunikationssystemen](#), die für Sie gelten, verstehen, da diese weitere Einzelheiten enthalten, wie und warum wir Überwachungen durchführen. [Wir haben außerdem häufig gestellte Fragen beantwortet](#), die Ihnen helfen können, die Richtlinien zu verstehen.

Soziale Medien: Seien Sie transparent und wählen Sie Ihre Worte mit Bedacht

Sie möchten auf Ihren Social-Media-Kanälen etwas über unser Unternehmen, unsere Produkte, die Spieleindustrie oder über ein anderes unternehmensrelevantes Thema schreiben? Stellen Sie gemäß unseren [Richtlinien für Social Media](#) sicher, dass Sie:

- ☐ Ihre Beziehung zu unserem Unternehmen offenlegen
- ☐ Deutlich machen, dass es sich um Ihre eigene Meinung handelt
- ☐ Prüfen, ob Ihr Beitrag aus dem Zusammenhang gerissen werden könnte
- ☐ Darauf achten, keine [vertraulichen Informationen](#) weiterzugeben
- ☐ und nutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand!

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit im Namen des Unternehmens Beiträge in den sozialen Medien posten, denken Sie daran, dass es zusätzliche Grundsätze in der [Company Sponsored Social Media Policy](#) gibt, die Sie befolgen müssen. Unabhängig davon, ob Sie im Namen des Unternehmens in den sozialen Medien posten oder nicht, sollten Sie beispielsweise daran denken, dass von Ihnen erwartet wird, dass Sie einander respektieren und sich online mit der gleichen Integrität verhalten wie im persönlichen Umgang miteinander.

Personenbezogene Daten: Schützen Sie diese

Haben Sie im Rahmen Ihrer Arbeit Zugriff auf personenbezogene Daten von Teamkollegen? Es ist wichtig, dass Sie diese Informationen vor der unangemessenen oder nicht autorisierten Nutzung oder Offenlegung schützen und die Informationen in Übereinstimmung mit unseren Unternehmensrichtlinien und Verfahren sowie den für Ihre Arbeit geltenden Datenschutzgesetzen (ob lokal oder international) handhaben.

Erfahren Sie mehr

Weitere Informationen finden Sie in den für Sie geltenden [Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien](#). Wenn Sie etwas sehen, das nicht in Ordnung ist, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder Ihr Informationssicherheitsteam.

Das hindert Sie nicht daran, über gesetzlich geschützte Dinge zu sprechen, z. B. das Recht der Mitarbeiter in den Vereinigten Staaten, über Löhne, Arbeitszeiten oder andere Beschäftigungsbedingungen zu sprechen.

Stellen Sie Im Falle einer heiklen oder Krisensituation keine Spekulationen an und verbreiten Sie keine unbestätigten Informationen. Verweisen Sie Anfragende an die dedizierte Ansprechperson des Unternehmens.

„Ich bin stolz darauf, ein ‚Way2Play‘-Held zu sein, um eine offene und integrative Arbeitsplatzkultur für uns alle zu fördern. Ich habe sicher nicht alle Antworten, aber ich bin hier, um zuzuhören und den Menschen die richtige Richtung zu zeigen, wenn sie Bedenken haben.“

- Adrian Ledda

Head of Inclusive Game Design;

„Way2Play“-Held

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Einer meiner Kollegen postet viel in den sozialen Medien und hat kürzlich für eines unserer neuen Spiele geworben. In den Kommentaren wird viel Negatives über einen unserer Mitbewerber geschrieben, und es werden Statistiken und Daten veröffentlicht, von denen ich weiß, dass sie falsch sind. Ist das ein Problem?“

Der „Right Way2Play“:

„Ja! Wir dürfen niemals Informationen über unsere Mitbewerber falsch darstellen, daher müssen Sie eine Person aus der [ASK-Liste](#) über dieses Problem informieren. Wenn wir über unsere Branche posten, ist es auch wichtig, #viewsaremyown zu verwenden und unsere Zugehörigkeit zu dem Unternehmen gemäß der Richtlinie offenzulegen. Um mehr über diese Grundsätze zu erfahren, lesen Sie die [Social Media Policy](#) und die [Company-Sponsored Social Media Policy](#).“



Geschenke und Unterhaltungsangebote: Bauen Sie Beziehungen auf korrekte Weise auf

Haben Sie Kontakt mit Geschäftspartnern oder mit Personen, die Geschäfte mit uns tätigen möchten? Es ist wichtig, dass Sie wissen, wie Sie mit Geschenken und Unterhaltungsangeboten umgehen müssen. Das Anbieten oder Annehmen von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten kann Ihr Urteilsvermögen beeinträchtigen und Geschäftsentscheidungen beeinflussen. Selbst wenn Sie glauben, dass Sie nicht beeinflusst werden, kann der *bloße Anschein* einer unrechtmäßigen Beeinflussung ein ernsthaftes Risiko darstellen. Wenn Sie einem öffentlichen Beamten ein Geschenk oder eine Unterhaltung anbieten, müssen Sie unabhängig von dessen Wert eine vorherige schriftliche Genehmigung einholen. Ganz gleich, ob es sich um ein entspanntes Abendessen, Eintrittskarten für ein Spiel oder um ein teures Geschenk handelt, sehen Sie immer in den [Richtlinien zu Geschenken und Unterhaltungsangeboten](#) sowie in den [Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) nach, um zu erfahren, was in Ordnung ist und was nicht. Nutzen Sie die [ASK-Liste](#), wenn Sie sich in einer heiklen Situation befinden oder nicht sicher sind, was Sie tun sollen.

Interessenkonflikte: Vermeiden Sie Konflikte, die unserem Unternehmen schaden

Ein „Interessenkonflikt“ kann immer dann entstehen, wenn unsere persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen – oder auch nur diesen Anschein erwecken. Jeder von uns hat die Pflicht, sich von Aktivitäten oder persönlichen Interessen fernzuhalten, die einen „Interessenkonflikt“ darstellen, und muss versuchen, selbst den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden. Wir sind alle verpflichtet, derartige Situationen zu vermeiden. Wenn ein potenzieller Interessenkonflikt vorliegt, ist es jedoch am wichtigsten, diesen offenzulegen. Häufig kann ein potenzieller Konflikt so geklärt werden.

Was nach diesem Abschnitt erlaubt und was verboten ist, hängt von Ihrem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen ab (d. h. Mitarbeiter, Beschäftigte mit Zeitvertrag, Berater). Deshalb ist es wichtig, dass Sie sich beraten lassen, wenn Sie sich über einen möglichen Interessenkonflikt unsicher sind.

Bevor wir Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte nennen, möchten wir Ihnen zunächst einige allgemeine Fragen zur Hand geben, die Sie sich stellen sollten, um zu verstehen, ob eine Situation, mit der Sie konfrontiert werden, einen Interessenkonflikt darstellt.

- ☐ Könnte mich diese Handlung oder Situation veranlassen, eine Wahl zu treffen, von der ich, meine Freunde oder Familienangehörigen auf Kosten des Unternehmens profitieren?
- ☐ Könnte sich diese Handlung oder Situation negativ auf meine Fähigkeit auswirken, meine Arbeit zu erledigen?
- ☐ Könnte diese Handlung oder Situation möglicherweise dem Unternehmen schaden?
- ☐ Könnte diese Handlung oder Situation das Unternehmen oder mich in Verlegenheit bringen, wenn es auf der Titelseite einer Zeitung oder in einem Blog erschiene?
- ☐ Steht diese Handlung möglicherweise in Konkurrenz mit den Geschäften des Unternehmens?
- ☐ Würde oder könnte es den Anschein erwecken, dass sich meine Anstrengungen auf meine eigenen Projekte und nicht die des Unternehmens richten?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen „ja“ lautet, stellt die Beziehung oder Situation wahrscheinlich einen Interessenkonflikt dar und sollte vermieden werden. [Hier](#) finden Mitarbeiter angemessene Wege der Offenlegung potenzieller Konflikte und Beratungsmöglichkeiten. Fragen, ob eine Situation potenziell einen Konflikt darstellt, der offengelegt werden muss, können dem [Way2Play-Team](#) gestellt werden.

Auflistung einiger Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte:

Mit Familienmitgliedern und Freunden arbeiten

Spielen Sie mit dem Gedanken, einen Verwandten oder jemanden, mit dem Sie eine enge persönliche Beziehung haben, einzustellen oder für eine Stelle im Unternehmen zu empfehlen? Oder arbeiten Sie bereits mit einer solchen Person? Oder arbeitet vielleicht jemand, mit dem Sie eng verbunden sind, bei oder für einem/-n Mitbewerber, Lieferanten oder einen anderen Geschäftspartner unseres Unternehmens? Dies könnte einen Interessenkonflikt darstellen – bitte lesen Sie die Richtlinie [*Persönliche und familiäre Beziehungen am Arbeitsplatz*](#).

Persönliche Beziehungen zu Mitarbeitern

Wir verstehen, dass sich am Arbeitsplatz persönliche Beziehungen aufbauen können. Wir würden es zwar vorziehen, uns nicht in das Privatleben unserer Mitarbeiter einzumischen, aber einige Beziehungen (einschließlich der Beziehungen zwischen People Leaders und denjenigen, die sie beaufsichtigen) könnten einen Interessenkonflikt darstellen – bitte lesen Sie dazu die Richtlinie [*Persönliche und familiäre Beziehungen am Arbeitsplatz*](#).

Externe Beschäftigungen oder sonstige außerberufliche Aktivitäten

Externe Beschäftigungen oder außerberufliche Aktivitäten können unabhängig davon, welchem Zweck sie dienen oder ob sie bezahlt werden, einen Interessenkonflikt darstellen, wenn sie möglicherweise mit unseren Geschäftstätigkeiten in Konkurrenz stehen, sich auf Ihre Arbeit auswirken oder unserem Ansehen schaden.

Nebenprojekte oder Erfindungen

Falls Sie darüber nachdenken, ein Videospielprojekt in Ihrer Freizeit zu erstellen, zu entwickeln oder daran zu arbeiten, müssen Sie dieses Vorhaben über das entsprechende Nebenprojekt-Verfahren offenlegen, bevor Sie mit der Arbeit beginnen. Dazu gehören quelloffene, Modifikations- und Spielengine-Projekte sowie neue Spiele, einschließlich der, an denen Sie als Hobby arbeiten.

Alle Mitarbeitenden sollten diese Nebenprojekte über das [Way2Play-Portal](#) offenlegen.

Potenzielle Interessenkonflikte (Fortsetzung):

Finanzielle Interessen oder Investitionen in andere Unternehmen

Ein geschäftliches Interesse an einem bestehenden oder potenziellen Mitbewerber oder Geschäftspartner zu haben, wie z. B. ein Darlehen zu gewähren, eine Investition zu tätigen oder Eigentumsrechte zu erlangen, kann einen Interessenkonflikt darstellen.

Mitgliedschaft in einem Vorstand

Im Vorstand eines externen Unternehmens tätig zu sein, selbst wenn dieses Unternehmen keine Geschäfte mit uns tätigt oder mit uns konkurriert, kann dennoch einen Interessenkonflikt darstellen.

Geschäftsmöglichkeiten

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn Sie oder ein Freund oder Familienmitglied eine Geschäfts- oder Investitionsmöglichkeit wahrnehmen, auf die Sie gestoßen sind, während Sie Unternehmenseigentum oder Unternehmensinformationen verwendet haben.

In jeder dieser Situationen gilt die gleiche Regel: Wenn Sie erwägen, sich auf eines der oben genannten Szenarien einzulassen – oder auf eine andere Situation, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte oder diesen Anschein hat – sollten Sie diesen potenziellen Konflikt offenlegen und sich beraten lassen. Und schließlich sollten Sie noch verstehen, dass sich die Umstände ändern können und eine Situation, die ursprünglich keinen Interessenkonflikt darstellte, jetzt oder später zu einem Konflikt führen kann.

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Ein Freund von mir bittet mich um Hilfe bei einem neuen Spiel, das er entwickeln möchte. Ich glaube nicht, dass sich dies mit der Arbeit in meinem Studio überschneiden würde. Ich habe sogar meinem Chef davon erzählt, und er meinte, es würde sich gut anhören. Muss ich trotzdem eine offizielle Genehmigung einholen?“

Der „Right Way2Play“:

„Ja! Dies ist ein gutes Beispiel für die Nutzung des Prozesses für Nebenprojekte. In diesem Fall klingt es so, als hätten Sie Schritt 1 abgeschlossen, aber Sie müssen noch das Online-Formular ausfüllen und auf eine offizielle Antwort warten, bevor Sie loslegen können. Wenn Ihr Projekt zeitkritisch ist, können Sie eine E-Mail an Way2Play@activisionblizzard.com senden, um eine beschleunigte Prüfung zu beantragen.“

Vergessen Sie bitte nicht: Der Verhaltenskodex ist nicht dazu gedacht, eine Diskussion über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen oder andere Beschäftigungsbedingungen zu verbieten oder das Recht von Mitarbeitern, sich anderweitig an geschützten konzentrierten Aktivitäten gemäß Abschnitt 7 des National Labor Relations Act (Nationales Gesetz zu Arbeitsbeziehungen) zu beteiligen, einzuschränken oder zu verletzen.



5. Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und Gemeinschaften

Wir sind alle Teil einer globalen Gemeinschaft. Und das, was wir als Unternehmen tun, hat Auswirkungen auf die Welt um uns herum und umgekehrt. In diesem Kapitel wird erläutert, wie wir mit unseren externen Gemeinschaften auf faire Weise konkurrieren, interagieren und einen guten Eindruck hinterlassen. Bitte denken Sie daran, dass alle Mitarbeitenden bekannte oder vermutliche Verstöße gegen unsere [Richtlinien gegen Bestechung und Korruption](#) und unsere [Richtlinie zur Wettbewerbsbeobachtung](#) melden müssen.

Wir spielen fair

Wir befolgen überall dort, wo wir Geschäfte tätigen, faire Wettbewerbsgesetze. Fairer Wettbewerb bedeutet, dass wir in Bezug auf folgende Dinge niemals Absprachen mit Mitbewerbern treffen:

- ☐ Preisfestsetzungen für unsere Produkte oder Dienstleistungen
- ☐ Festsetzung von Löhnen oder Vergütungen
- ☐ Verkaufsbedingungen
- ☐ Produktionsvolumen
- ☐ Preisermäßigungen und Angebote
- ☐ Marktaufteilung

Ein Zusammenschluss von Menschen oder Unternehmen eines bestimmten Geschäfts- oder Gewerbebezuges zur Förderung ihrer gemeinsamen Interessen.

Auch wenn der Sinn dieser Gesetze eindeutig zu sein scheint, kann die Anwendung auf reale Situationen komplex sein. Unlauterer Wettbewerb kann sowohl für unser Unternehmen als auch für alle anderen Personen, die an dem Gesetzesverstoß beteiligt waren, schwere zivil- und strafrechtliche Folgen haben. Wenn Sie also mit Mitbewerbern zu tun haben, ist es sehr wichtig, dass Sie unsere Richtlinien und diese Gesetze verstehen. Bei Fragen kontaktieren Sie bitte die Rechtsabteilung unter antitrusthelp@activision.com.

Wirtschaftsverbände: Beteiligen Sie sich mit Bedacht

Da es viele verschiedene Wettbewerbsgesetze und Bestimmungen weltweit gibt, kann dieser Bereich sehr komplex sein. Aus diesem Grund müssen wir besonders achtsam sein, wenn wir bei Wirtschaftsverbänden mitwirken.

Dritte: Fordern Sie Integrität

Wir arbeiten jeden Tag so, dass unser Verhalten die Verpflichtung des Unternehmens widerspiegelt, Geschäfte auf rechtmäßiger Weise zu tätigen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, das Gleiche zu tun und unseren [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) zu befolgen. Wenn wir andere Organisationen oder Personen auswählen und mit ihnen zusammenarbeiten, bemühen wir uns, diese kennenzulernen, da sie ein Spiegelbild unseres Unternehmens sind. Wie sie handeln, ist wichtig. Um das Vertrauen unserer Kunden und der Öffentlichkeit weiter aufzubauen, dürfen wir nur mit ethischen Repräsentant:innen arbeiten, die unsere Werte teilen.

Wahren Sie beim Umgang mit Mitbewerbern die Integrität

Unsere Mitbewerber zu kennen, ist ein wichtiger Bestandteil, um erfolgreich zu sein. Doch wir lernen unsere Mitbewerber und unseren Markt unter fairen Bedingungen kennen. Das bedeutet, dass wir die Gesetze befolgen und niemals versuchen, die vertraulichen Informationen oder Geschäftsgeheimnisse unserer Mitbewerber auf unethische Weise zu erlangen.

Respektieren Sie die Menschenrechte

Wir sind bestrebt, unsere Geschäfte in einer Weise durchzuführen, die die Menschenrechte und die Würde aller respektiert, und wir unterstützen internationale Anstrengungen, die Menschenrechte zu fördern und zu schützen. Wir tolerieren keine Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz oder in unserer Lieferkette. Jeder von uns kann dazu beitragen, Missbrauch, wie Kinderarbeit, Sklaverei, Menschenhandel oder Zwangsarbeit zu eliminieren. Sie können damit beginnen, jeden Verdacht oder Beweis, den Sie in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen in unseren Betrieben oder in den Betrieben unserer Geschäftspartner haben, zu melden.

Regierungskunden: Sie zählen zu unseren Kunden

Wenn eine Regierung zu unseren Kunden zählt, müssen wir uns bezüglich der Gesetze und Bestimmungen, die für Regierungsgeschäfte gelten, auf dem Laufenden halten und diese befolgen, z. B. in Bezug auf vertragliche Verpflichtungen, Beschaffungs-, Buchführungs- und Abrechnungspraktiken. Und beachten Sie, dass uns die Gesetze und Bestimmungen Beschränkungen auferlegen können, öffentliche Bedienstete oder kürzlich pensionierte Amtspersonen einzustellen. Während des Recruiting-Prozesses von derzeit oder kürzlich öffentlich Bediensteten, deren engen Verwandten oder deren empfohlenen Personen muss die Rechtsabteilung involviert sein. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie gegen Bestechung und Korruption](#).

Kommunikation außerhalb des Unternehmens: Wenden Sie sich an die richtigen Personen

Wenn Sie von den Medien angesprochen werden, um über ein Thema zu sprechen, leiten Sie diese Anfrage oder Bitte an das Team für Kommunikation und/oder Öffentlichkeitsarbeit weiter. Sie dürfen nicht ohne die Genehmigung und Aufsicht des Kommunikationsteams mit den Medien sprechen. Wenn Sie an einer Veranstaltung teilnehmen und jemand außerhalb unseres Unternehmens Sie um einen Kommentar bittet, beantworten Sie keine Fragen und geben Sie keine Kommentare ab, es sei denn, Sie gehören zum Kommunikationsteam. Bitte leiten Sie die Anfrage stattdessen an das Kommunikationsteam weiter oder verweisen Sie den Medienvertreter an die E-Mail-Adresse PR@activisionblizzard.com.

Wenn Sie dazu eingeladen werden, außerhalb des Unternehmens eine Rede zu halten, lesen Sie die [Richtlinien für öffentliche Reden](#) sorgfältig und befolgen Sie die darin dargelegten Schritte.

Ökologische Nachhaltigkeit: Ist uns wichtig

Wir sorgen uns um unseren Planeten und möchten Nachhaltigkeit vorantreiben. Daher ist es eine Selbstverständlichkeit, dass wir auch alle für uns geltenden Umweltgesetze, Vorschriften und Bestimmungen einhalten. Wenn Sie von einem potenziellen Umweltproblem Kenntnis haben, wenden Sie sich bitte an unsere Rechtsabteilung.

Audits und Untersuchungen: Seien Sie hilfsbereit und transparent

Manchmal muss unser Unternehmen Untersuchungen, Audits oder andere Überprüfungen durchführen. Diese können von internen oder externen Wirtschaftsprüfern, Anwälten oder Ermittlern durchgeführt werden. Es ist unsere Aufgabe, diesen Prüfern behilflich zu sein, wenn sie unsere Unterstützung benötigen. Wir erwarten von Ihnen, akkurate und zeitnahe Informationen bereitzustellen und deren Arbeit nicht zu manipulieren und sie nicht in die Irre zu führen. Die Rechtsabteilung oder das [Way2Play Team](#) informiert uns darüber, wann und wie wir bei einer Untersuchung, einem Audit oder einer Überprüfung behilflich sein können.

Politische Aktivitäten: Seien Sie verantwortungsbewusst

Es steht uns allen frei, uns in unserer Freizeit und mit unseren eigenen Geldmitteln an politischen Aktivitäten unserer Wahl zu beteiligen. Wir verwenden niemals Unternehmensressourcen für politische Aktivitäten, ohne vorher die Genehmigung der Rechtsabteilung einzuholen, und wir tun niemals Dinge, die den Eindruck erwecken, als ob persönliche Spenden und Zuwendungen das Unternehmen repräsentieren. Und natürlich beteiligen wir uns nicht an politischen Aktivitäten, die an den Orten, an denen wir geschäftlich tätig sind, gegen das Gesetz verstoßen. Wenn Sie also nicht von unserem Unternehmen beauftragt wurden, uns bei politischen Aktivitäten zu repräsentieren oder zu unterstützen, dürfen Sie sich nicht an derartigen Aktivitäten für das Unternehmen beteiligen. Sie haben Fragen? Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung. Weitere Informationen finden Sie in der [Richtlinie zur öffentlichen Interessenvertretung](#).

„Das bedeutet, füreinander einzustehen, unseren Verpflichtungen Folge zu leisten und einander mit Ehrlichkeit, Respekt und Mitgefühl in Wort und Tat zu begegnen.“ – Johanna Faries, President, Blizzard Entertainment

Was ist der „Right Way2Play“?

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor:

„Unser Team ist kürzlich ausgegangen, um ein abgeschlossenes Projekt zu feiern, und einige unserer Geschäftspartner – die nicht zu unserem Unternehmen gehören – haben viel zu viel getrunken. Ist das etwas, das ich auf höherer Ebene prüfen lassen muss?“

Der „Right Way2Play“:

„Ja! Unsere Geschäftspartner, Verkäufer und Dienstleister müssen sich genau wie wir an hohe Verhaltensstandards halten. Auch wenn Sie an Feiern außerhalb unserer Büros teilnehmen, sollten Sie keine Situation schaffen, die die Sicherheit oder Integrität unserer Kollegen, Geschäftspartner oder unseres Unternehmens gefährdet. Wenden Sie sich immer an Personen auf der [ASK-Liste](#), um Ihre Bedenken mitzuteilen.“



Unser Verhaltenskodex: Der „Right Way2Play“

Beim „Right Way2Play“ geht es darum, eine ethische Kultur zu fördern, in der das Wort ergriffen wird.

Es bedeutet, das Richtige zu tun, auch wenn es schwierig ist.

Der „Right Way2Play“ bedeutet, Verantwortung zu übernehmen.

Er steht für ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem jeder seine Kreativität einbringen kann.

Und wo wir alle mit Integrität handeln können.

Der „Right Way2Play“ bedeutet, dass wir für uns selbst, füreinander und für unsere Spielergemeinschaft einstehen.

Ich setze mich für die Förderung einer ethischen Kultur ein.

Eine, die offen, respektvoll und integrativ ist.

Ganz gleich, wo auf der Welt Sie arbeiten oder welche Gruppe Sie unterstützen, wir alle leben nach unserem gemeinsamen Verhaltenskodex.

Und das ist der „Right Way2Play“.



ACTIVISION

BLIZZARD
ENTERTAINMENT

King