

CÓDIGO DE CONDUCTA:

RIGHT WAY 2 PLAY (EL MODO CORRECTO DE JUGAR)



CÓDIGO DE CONDUCTA DE ACTIVISION, BLIZZARD Y KING: RIGHT WAY 2 PLAY (EL MODO CORRECTO DE JUGAR)

Independientemente del lugar del mundo donde se encuentre en este momento, del equipo al que pertenezca o del cargo específico que ocupe en el universo de Activision, Blizzard y King, todos compartimos el mismo fundamento ético: nuestro Código de conducta. Es el instrumento que nos guía para actuar de acuerdo con nuestros valores y desempeñar nuestras actividades laborales de la manera correcta para nuestra comunidad: compañeros de trabajo, jugadores, seguidores, clientes, socios comerciales y todos los que forman parte de lo que hacemos. Todos tenemos el mismo compromiso con este fundamento ético y estamos orgullosos de cumplir las normas de conducta aquí recogidas.

Puede obtener más información ahondando en cada capítulo de nuestro Código (consulte los encabezados de los capítulos, que se muestran en negrita a continuación).

Al reconocer este acuerdo, me comprometo a:

El modo correcto de jugar abarca el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y directrices. En el caso de que no entienda dichas reglas, me comprometo a buscar ayuda.

Marcar el rumbo, hacer lo correcto y remitir a las instancias adecuadas los casos relevantes, con mayor responsabilidad si tengo a mi cargo a un grupo de personas.

Respetarnos los unos a los otros, lo que significa tratar siempre a los demás de forma justa y digna. Me comprometo a denunciar si tengo conocimiento de algún caso de acoso, discriminación o trato injusto hacia otras personas.

Jugar de forma segura, lo que significa poner mi granito de arena para fomentar la seguridad tanto física como psíquica en el trabajo.

Actuar con integridad, responsabilidad y creatividad. Me comprometo a crear una cultura en el lugar de trabajo donde los demás puedan actuar en consonancia con estos valores comunes.

Denunciar casos problemáticos cuando vea algo que considere inadecuado. Sé dónde buscar la [Lista ASK](#), donde informarme sobre cómo y dónde realizar cualquier tipo de denuncia.

Poner de mi parte para crear una cultura de denuncia, en particular, no tomar nunca represalias cuando una persona expresa una preocupación. Si alguna vez observo o sufro represalias, me comprometo a comunicarlo a alguna persona de la [Lista ASK](#) inmediatamente.

Mantener la confianza dispensando la debida atención a todos los registros y no utilizando mi puesto en la empresa para obtener ninguna ventaja injusta.

Proteger a nuestros seguidores, clientes y empresas, entre lo que cabe destacar la gestión adecuada de la información confidencial, la ausencia de conflictos de intereses reales o percibidos y el ejercicio del sentido común al participar en las redes sociales. Nos comprometemos a ser honestos en nuestra comercialización, respetar las leyes en materia de protección de la privacidad y mantener los estándares de calidad de nuestra empresa con respecto a nuestros productos.

Trabajar con nuestros socios comerciales y comunidades manteniendo un comportamiento honesto, compitiendo con integridad y respetando los derechos humanos.

Actuar con espíritu colaborador y de forma transparente si alguna actuación es objeto de investigación en el trabajo.

Recuerde, el Código de conducta no tiene como finalidad prohibir ni vulnerar los derechos de un empleado para negociar salarios, jornadas, condiciones de trabajo u otras condiciones laborales o participar en actividades concertadas protegidas en virtud de la sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Nada de lo recogido en el Código de Conducta ni en ninguna otra política pretende impedir que proporcione información a los organismos reguladores o autoridades gubernamentales con respecto a infracciones de la ley reales o presuntas.

Nuestro código: Right Way2Play (el modo correcto de jugar)

Recuerde, "Activision, Blizzard y King" se refiere a todas las filiales y unidades de negocio del universo de Activision Blizzard, como Activision, Blizzard y King y cada uno de nuestros estudios. Activision, Blizzard y King operan como subsidiarias de propiedad absoluta de Microsoft. Debido a las operaciones a nivel mundial de Activision, Blizzard y King, es posible que alguna legislación local pueda exigirnos la adopción de medidas diferentes a las que se describen aquí. En resumidas cuentas, si se produce un conflicto con la política interna, se aplica el presente Código. Si la contradicción es con la legislación local, predomina esta última.

El Código de conducta de **Activision, Blizzard y King** es el modo correcto de jugar. En él encontrará pautas importantes para trabajar con integridad, formas en que puede presentar una denuncia y enlaces a políticas con más información. Recuerde, es responsabilidad de todos actuar de forma ética. [Nuestro equipo Way2Play](#) de expertos en ética y cumplimiento están a su disposición para ayudarle en lo que necesite.

Poner en práctica nuestros valores

Nuestros valores comunes nos guían en todo lo que hacemos. Acogemos con agrado la diversidad y singularidad de los equipos en nuestro negocio internacional, cada uno con sus formas propias de colaboración. Pero recuerde que *todos compartimos tres valores generales*:



Responsabilidad

– *Véalo, hágalo, reconózcalo*

Creemos en tomar la iniciativa, participar, echar una mano e implicarse en el problema y en la solución.



Creatividad

– *Encuentre la mejor forma*

Pregúntese constantemente "¿hay una manera mejor?" Pero debe entender que la creatividad no significa cambiar por cambiar.



Integridad

– *Haga lo correcto*

No sacrifique lo "correcto" por lo "rápido" o lo "fácil".

Todos jugamos con las mismas reglas

No importa si es el jefe del estudio o es su primer día en prácticas en el departamento artístico: las reglas descritas en el presente Código se aplican a todas las personas en todos los niveles y en todas las partes de la organización. El Código es aplicable a todos por igual, independientemente de si es empleado a tiempo completo o a tiempo parcial, trabajador temporal, asesor o trabajador en prácticas. Todos trabajamos juntos y se espera que todos sigamos nuestro Código: hacer lo correcto, denunciar cuando veamos algo que no esté bien y admitir los posibles errores.

Responsables del personal: marque las pautas del modo correcto de jugar

Se espera que todos demos ejemplo al obrar conforme a nuestro Código, defender lo que es correcto y denunciar los problemas que surjan. Si tiene a su cargo a personas, su responsabilidad es mayor a la hora de marcar las pautas y hacer lo correcto. Constituye una parte importante de su trabajo:

- **Priorice nuestro Código.** Resalte su importancia, asegúrese de que su equipo reciba la formación que necesita y mantenga con ellos un contacto estrecho y regular para comprobar el cumplimiento de nuestro Código y nuestras políticas.
- **Sea accesible.** Haga saber a su equipo que puede acudir a usted (o a cualquier persona que aparezca en la [Lista ASK](#)) para plantear cualquier consulta, preocupación o denuncia. A veces, un miembro del equipo puede preferir plantear su preocupación a alguien que no sea usted, lo cual es lícito.
- **¡Simplemente pregunte!** Aunque usted es una de las personas a las que acudir para realizar consultas sobre el Código, no se espera que tenga todas las respuestas. Sencillamente remítase a la [Lista ASK](#) cuando no esté seguro de algo.
- **Remitir a instancias superiores.** Su responsabilidad particular se refiere a cuando observa o sospecha de un caso preocupante, o cuando alguien acude a usted con alguna preocupación. Necesitamos que se tome muy en serio la preocupación transmitida y a la persona que la planteó. Los responsables del personal pueden ser objeto de medidas disciplinarias, no solo si infringen el presente Código, sino también si ignoran o toleran un comportamiento que pueda suponer una infracción del Código. Cuando el tema de preocupación sea una posible discriminación o acoso, o represalia relacionada, debe hacer lo posible por informar de inmediato, y nunca después de las setenta y dos (72) horas de haber tenido conocimiento del caso, a través de cualquier mecanismo indicado en la [Lista ASK](#).
- **¡Y por supuesto, predicar con el ejemplo!** Es fundamental que demuestre con el ejemplo el cumplimiento de nuestro Código. Sabemos que esto no siempre es fácil y requiere práctica. Su [Equipo Way2Play](#) está a su disposición si alguna vez necesita orientación.

Más información.

Para obtener información sobre cómo realizar una denuncia, consulte el capítulo "[Actuar con integridad](#)".

La ley: cúmplala siempre, en todas partes

Todo el mundo en nuestra empresa debe cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables a nuestro negocio en cualquier lugar que llevemos a cabo actividades, en cada ciudad, estado y país. Por supuesto, no necesita saber de memoria los detalles de cada ley relacionada con su área de responsabilidad. Su función es actuar con integridad y saber cuándo ponerse en contacto con el [Equipo Way2Play](#) o un miembro de la [Lista ASK](#). Si alguna vez no está seguro de qué hacer, o tiene dudas sobre si algo es legal y respetuoso en un determinado lugar, ¡siempre es mejor preguntar!

Cada uno de nosotros debe asumir su responsabilidad

Al final, todo se reduce a las decisiones que tomamos sobre nuestra forma de actuar. Todos tenemos el mismo compromiso: asumir la responsabilidad personal de conocer nuestro Código y nuestras políticas, y asegurarnos de cumplirlas. Esto implica cualquier cosa, hacer una pregunta adicional, ejercer de persona de apoyo o denunciar un problema.

1. Respetarnos unos a otros

Nos esforzamos por generar confianza, respeto y dignidad en todo lo que hacemos. Nuestra gente es la parte más importante de nuestra organización, y nuestro éxito radica en que cada uno de nosotros se sienta seguro e involucrado para aportar lo mejor de su creatividad al trabajo. En este capítulo se aborda la forma en que debemos fomentar un ambiente de trabajo donde la integridad y la responsabilidad impulsen nuestras interacciones, para que todos podamos prosperar.

Acoso o intimidación: no lo haga

Todo se reduce a una palabra simple pero importante: respeto. Todos queremos un lugar de trabajo que sea seguro y cómodo cuando interactuamos entre nosotros. Debemos colaborar de forma adecuada para lograr nuestros objetivos. Se espera que cada uno de nosotros contribuya a crear una cultura laboral respetuosa, libre de acoso, prejuicios, intimidación o discriminación.

Prohibimos estas acciones en cualquier forma (física, verbal o no verbal), como:

- Conductas verbales, como amenazas, descalificativos, comentarios despectivos, bromas o calumnias sobre la raza, estado de salud o vida familiar de una persona;
- Conductas visuales, como mostrar carteles, fotografías, caricaturas, dibujos, sitios web y correos electrónicos despectivos. En esta categoría también pueden englobarse salvapantallas, contraseñas que utilicen varias personas, memes y GIF;
- Conducta física, como agresión, contacto no deseado, bloqueo del movimiento normal o gestos despectivos;
- Acoso sexual Quid Pro Quo, como insinuaciones no deseadas, solicitudes de favores sexuales o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual cuando la sumisión o el rechazo de la conducta se utiliza como base para decisiones relacionadas con la contratación o con la asignación de tareas o asignación de trabajo que afectan a la persona en cuestión;
- Ambiente de trabajo hostil: conducta que tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente en el desempeño laboral o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo y se basa en una **característica protegida**;
- Comentarios repetidos degradantes, despectivos o insultantes;
- Abuso verbal o lenguaje grosero dirigido a una persona;
- Comportamiento intimidatorio o humillante en forma de conducta verbal o física; y
- Aislamiento intencionado dirigido a una persona.

Una característica protegida puede variar según el lugar del mundo en el que trabaje, pero puede consistir en: género, raza, color, nacionalidad, origen nacional o étnico, ascendencia, estado de ciudadanía, edad, religión, credo, creencia, afiliación política o sindical, condición de militar o veterano o de veterano, orientación sexual, estado civil, embarazo o maternidad, discapacidad física o mental, estado de salud, identidad de género, expresión de género (incluidas las personas transgénero que están en transición, han hecho la transición o se percibe que están en transición al género con el que se identifican) y apariencia o comportamiento relacionado con el género. Consulte la política aplicable a su lugar de trabajo o consulte a su responsable de recursos humanos para informarse en mayor detalle.

Tenga en cuenta que los tipos de conducta prohibidos en el Código son generalmente más amplios que los prohibidos por la ley.

Más información

Consulte nuestra [Política de integridad en el lugar de trabajo](#) o póngase en contacto o informe a su gerente, el responsable local de recursos humanos u otra persona de contacto que figure en la [Lista ASK](#).

Diversidad y no discriminación: respetar las diferencias

La diversidad es una de nuestras mayores fortalezas como empresa. Con nuestros talentos únicos y una gran diversidad de personas, generamos innovación, creamos equipos más fuertes y aventajamos a la competencia. Y depende de cada uno de nosotros ayudar a mantener un ambiente de trabajo inclusivo que fomente el respeto y refleje la diversidad de las comunidades donde operamos. Nuestra empresa prohíbe la discriminación o la toma de decisiones relacionadas con el empleo sobre la base de una característica legalmente protegida de una persona.

Cúidese

Drogas y alcohol: conozca la política

Establecer relaciones y socializar en el trabajo puede ser una parte importante de una gran cultura, pero debemos mantener nuestro lugar de trabajo seguro, inclusivo y agradable para todos. No se permite el alcohol en las oficinas de Activision, Blizzard y King y nadie puede beber mientras trabaja. Tampoco se permite poseer, usar o estar bajo la influencia de drogas ilegales en el trabajo. Abusar de las drogas o el alcohol en el trabajo, o antes del trabajo, puede generar problemas de seguridad, dañar sus relaciones comerciales o perjudicar su productividad e innovación.

Conozca nuestra [Política de drogas y alcohol](#) y notifique al [Equipo Way2Play](#) u otra persona indicada en la [Lista ASK](#) si alguna vez le preocupa el uso de drogas o alcohol por parte de alguien en el trabajo.

Si usted o alguien que conoce necesita ayuda para combatir la adicción al alcohol o las drogas, hay recursos disponibles. Consulte los [recursos de beneficios locales](#) para informarse en mayor detalle.

Violencia: nunca es aceptable

La violencia está prohibida. Punto. Puede consistir en amenazas, intimidación o cualquier acto de violencia. Además, la empresa prohíbe la posesión de materiales peligrosos o no autorizados, como armas o explosivos, en el lugar de trabajo. Si alguna vez observa o escucha un caso de violencia o amenazas de violencia en el lugar de trabajo, póngase en contacto a través de algún mecanismo indicado en la [Lista ASK](#). Si alguien está en peligro inmediato, no dude en ponerse en contacto con las autoridades locales. También puede ponerse en contacto con nuestro equipo de [Global Physical Security and Safety \(GSS\)](#) (seguridad física global [SFGI]) para obtener ayuda.

Apuestas en eSports: no cree riesgo

Apostar en eSports puede suponer un riesgo para la integridad suya y de nuestra empresa. Consulte la [Política de apuestas en eSports](#) para obtener más información sobre lo que no está permitido en este ámbito.

Leyes del lugar de trabajo: las seguimos

Cumplimos con todas las leyes laborales aplicables. Esta puede ser un área compleja, así que, en caso de duda, póngase en contacto con alguna persona de la [Lista ASK](#). Por supuesto, no toleramos las represalias contra los empleados por hacer preguntas o intentar hacer valer sus derechos en virtud de las leyes aplicables.

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“A mi equipo le gusta mucho hacer bromas, pero hace poco me di cuenta de que algunas personas hicieron comentarios explícitos sobre un miembro de nuestro equipo y su vida amorosa. No parece importarle, pero me hace sentir incómodo. ¿Es esto un problema?”

El modo correcto de jugar:

"Sí. Es importante hablar. Hacer comentarios explícitos es una violación de nuestro Código. Si tiene personas a su cargo, tiene la responsabilidad de decir algo. Los comentarios inapropiados sobre la vida privada de las personas pueden derivar en otro mal comportamiento, por lo que es importante que se tome conciencia de ello de inmediato. Póngase en contacto con alguna persona de la [Lista ASK](#) o infórmese más a fondo sobre la intervención de testigos en la [Política de integridad en el lugar de trabajo](#)."



Recuerde, el Código de conducta no tiene como finalidad prohibir ni vulnerar los derechos de un empleado para negociar salarios, jornadas, condiciones laborales u otras condiciones de empleo o participar en actividades concertadas protegidas en virtud de la sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

2. Actuar con integridad

En este capítulo se ofrece orientación sobre el modo correcto de jugar: así es como actuamos conforme a nuestro Código. Nuestra cultura ética la creamos todos. Todos tenemos la responsabilidad no solo de reaccionar cuando algo anda mal, sino también de dar un paso al frente y hablar para mantener las cosas en orden. Siga leyendo para obtener más información sobre cómo obtener orientación y hacer denuncias.

La lista ASK: dónde puede buscar ayuda

La [Lista ASK](#) es su recurso clave. Es una lista de personas y recursos a los que puede acudir si tiene preguntas, necesita algún consejo o desea denunciar algo. Puede elegir el canal o recurso que le resulte más cómodo. Independientemente de las circunstancias, puede ponerse en contacto con cualquier persona de la Lista ASK:

- Su director
- Otro director en quien confíe
- Cualquier miembro del equipo Way2Play de forma directa o a través del correo way2play@activision.com
- Cualquier miembro de Recursos Humanos (o puede ponerse en contacto con Recursos Humanos en el número 877-225-4702 en EE. UU. o en el correo HR@activision.com desde cualquier parte del mundo)
- Cualquier miembro del Departamento Jurídico
- La Línea de Integridad (1-877-WAY2PLAY o 1-877-929-2752) existente en Norteamérica o way2play.ethicspoint.com desde cualquier parte del mundo

Siempre puede ponerse en contacto con sus [Way2Play Heroes](#) para obtener orientación sobre las opciones de que dispone para realizar una denuncia.

Queremos que conozca mejor en qué consiste la [Línea de Integridad](#) para que pueda decidir si es la opción adecuada para usted. La Línea de Integridad es un sitio web y una línea telefónica confidenciales, operados por un proveedor externo, que le permite comunicar sus preocupaciones las 24 horas del día. Si lo prefiere, la Línea de Integridad le permite informar de manera anónima. Sin embargo, el hecho de proporcionar su nombre nos permite ponernos en contacto con usted directamente, aunque en todo momento protegeremos su confidencialidad en la medida de lo posible; también nos permite solicitarle más información durante la investigación llevada a cabo y puede afectar nuestra capacidad de respuesta y agilización del tiempo necesario para la adopción de medidas.

Puede ponerse en contacto con la Línea de Integridad de la siguiente manera:

Teléfono:	o Norteamérica	o Irlanda 1800851838	o Polonia 800005301
	1-877-WAY2PLAY (877-929-2752)	o Japón 0120-406-357	o Rumanía 0800 890 440
	o Australia 1800 161 117	o Corea del Sur	o Singapur 8004922537
	o Brasil 0800 000 0474	00798 14 203 0354	o España 900838616
	o China continental 4001200531	o Malta 8006 5047	o Suecia 020 089 00 22
	o Francia 0 805 62 01 53	o México 8006815321	o Taiwán 00801-49-1714
	o Alemania 0800 1819538	o Países Bajos 0800 0229506	o Reino Unido e Irlanda del Norte 0800 046 5502
Internet:	o Nueva Zelanda 0800 420 067		
	o way2play.ethicspoint.com		

Los informes enviados a través de la Línea de Integridad se dirigen automáticamente a los miembros del equipo de Ética y Cumplimiento de Way2Play y pueden remitirse a las instancias superiores pertinentes.

Tenga en cuenta que puede recurrir a cualquiera de las opciones de denuncia indicadas en la Lista ASK para informar de cualquier tipo de problema. Esperamos que confíe en nuestro proceso para tratar los asuntos de forma interna, pero tenga en cuenta que nada en nuestro Código le prohíbe denunciar cualquier actividad ilegal, como una violación de las leyes bursátiles, leyes antimonopolio, leyes ambientales o cualquier otra ley federal, estatal o extranjera, norma o reglamento, a las autoridades reguladoras o gubernamentales. Los empleados, directores y consejeros no deberán despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar, discriminar o tomar represalias de cualquier otra manera contra un empleado que haya denunciado una violación de este tipo.

Conozca a sus Way2Play Heroes

Si bien crear una cultura segura e inclusiva es responsabilidad de todos, los Way2Play Heroes de nuestro equipo hacen un esfuerzo adicional. En su condición de sus personas de contacto locales sobre ética y cumplimiento, sirven de puente entre nuestro negocio y los expertos del [Equipo Way2Play](#). Constituyen nuestra persona de apoyo y guía, defensora del buen hacer. Han sido designados para el programa Way2Play Heroes tras un minucioso proceso de selección y reciben formación adicional para asesorar en caso de tener alguna duda o preocupación sobre qué hacer. Haga clic [aquí](#) para consultar su lista local de Heroes.

¿No está seguro de qué hacer?

Consulte la [Guía de toma de decisiones éticas de Activision, Blizzard y King](#):

¿Estoy actuando conforme a nuestros valores y siguiendo nuestras políticas?

¿Lo que estoy a punto de hacer está en consonancia con nuestros valores fundamentales de integridad, responsabilidad y creatividad? ¿He consultado la política pertinente para obtener orientación?

¿He comprobado mis intenciones?

¿He confirmado que la presión social no está influyendo en mi decisión? ¿Estoy seguro de que no estoy reaccionando de forma exagerada al estrés o la presión? ¿Existe un precedente claro para esta acción que confirme que es ético y correcto?

¡Sí! Sigue adelante y utiliza la Lista ASK si aún tienes dudas.

¿Es legal?

¿Gestiono los negocios de acuerdo con la legalidad? ¿Sé que mi acción no conducirá inadvertidamente a la violación de una ley en una región o departamento diferente en el que operamos?

¿Me sentiría orgulloso si esto se hiciera público?

Si mis palabras o acciones llegaran a la portada de un periódico, ¿me enorgullecería? ¿Mis seguidores, compañeros de juego y amigos pensarían que fue un paso acertado?

Hable siempre: haga preguntas y exprese sus preocupaciones

Nos comprometemos a proporcionar un lugar de trabajo donde las personas se sientan cómodas informando de casos preocupantes de inmediato, ya sea cuando surjan problemas o se tenga conocimiento de ellos. También nos interesa conocer aquellos que se hayan producido en el pasado. Entendemos que hay momentos en los que considere que puede abordar un problema usted mismo o tal vez piense que el caso no es lo suficientemente grave como para informar de ello. A veces puede tener miedo de denunciar porque teme a las represalias o consecuencias. Nos tomamos en serio las represalias, están terminantemente prohibidas y nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo donde las personas puedan denunciar sus preocupaciones sin temor a represalias.

Hablar y buscar respuestas es un valor clave de la empresa. Por lo tanto, si sabe o sospecha que algo no es adecuado, como una violación de nuestro Código o nuestras políticas, le animamos a que informe de ello de inmediato, incluso aunque otros no lo hagan. Del mismo modo, los responsables del personal que tengan conocimiento o sospechen de una conducta inadecuada deben informar de ella sin demora. Pero, por supuesto, hágalo de buena fe. Recuerde, hacer una denuncia realizada *de buena fe* no significa que sus sospechas tengan que ser correctas. Solo requiere que proporcione información veraz y precisa y crea que se ha producido o se va a producir la conducta que está denunciando.

Represalias: totalmente prohibidas

Prohibimos las represalias contra usted o sus compañeros de trabajo por hacer preguntas, presentar una denuncia de buena fe o participar en investigaciones. Si se encuentra con alguien que toma represalias contra otro trabajador (p. ej., desalentándolo, acosándolo o amenazándolo), póngase en contacto con su gerente u otra persona indicada en la [Lista ASK](#). Si cree que ha sido objeto de represalias por denunciar un problema, debe ponerse en contacto con cualquier persona de la [Lista ASK](#). Cualquiera que tome represalias, o amenace con tomar represalias, puede enfrentarse a consecuencias, que pueden consistir incluso en el cese de su empleo (o asignación), así como sanciones civiles y penales. Si usted es un gerente al que se le haya comunicado una denuncia, o que tiene conocimiento o sospecha de represalias, remita el caso de inmediato al [Equipo Way2Play](#). Para obtener más información sobre nuestro compromiso contra las represalias, consulte nuestra [Política de integridad en el lugar de trabajo](#).

Cómo realizar una denuncia

Puede realizar una denuncia utilizando cualquiera de los recursos indicados en la [Lista ASK](#). Le recomendamos que lo haga sin demora y con el mayor detalle posible, de conformidad con las leyes aplicables. Nuestra capacidad para investigar un problema depende en gran medida de la calidad y la especificidad de la información proporcionada. Le recomendamos que proporcione la información más detallada posible al realizar una denuncia. Y, por favor, nunca se ponga a investigar por su cuenta.

¿Puedo realizar una denuncia de forma anónima?

Nuestra empresa se esfuerza por mantener la confidencialidad de la identidad de las personas en la medida de lo posible. La [Línea de Integridad](#) le permite denunciar problemas de forma anónima. Si decide permanecer en el anonimato, le animamos a que consulte periódicamente para saber si tenemos preguntas de seguimiento, ya que ello nos permitirá llevar a cabo la investigación oportuna con mayor efectividad y exhaustividad. Incluso aunque le intimide realizar una denuncia, trate de ser honesto y preséntela, ya que es la única forma en que todos podemos hacer lo correcto.

Para obtener más información sobre lo que sucede después de presentar una denuncia, consulte la [Política de integridad en el lugar de trabajo](#).

“Nuestra fuerza proviene de nuestra gente increíble, que hace cosas increíbles para ellos mismos y para nuestros jugadores. Eso siempre incluye actuar con integridad y defender lo que es correcto”.

- Rob Kostich, presidente de Activision Publishing

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“Recientemente planteé un problema al equipo de Way2Play porque me preocupaba que mi gerente estuviera infringiendo nuestro Código. Desde entonces, no he recibido asignaciones de trabajo de la misma calidad, aunque mi rendimiento es el mismo. ¿Es algo que debería plantearme, o simplemente debería buscar otro trabajo?”

El modo correcto de jugar:

“Prohibimos las represalias de cualquier tipo. Si cree que está siendo tratado injustamente, póngase en contacto con el [Equipo Way2Play](#) o cualquier persona de la [Lista ASK](#). Para obtener más información, lea nuestro [Política de integridad en el lugar de trabajo](#).”



ACTIVISION

BILZARD
ENTERTAINMENT

King

3. Mantener la confianza

De igual forma que inspiramos confianza a nuestros compañeros de trabajo al observar unas normas estrictas en nuestro comportamiento con los demás, nos ganamos la confianza de los demás al comprometernos y obedecer unas normas muy rigurosas en lo que respecta a las áreas abarcadas en este capítulo. Aunque es posible que le resulten desconocidos algunos de los conceptos indicados a continuación, es importante que entienda su significado real y los respete diariamente.

Registros

Sea preciso y transparente

Todos los registros y denuncias de nuestra empresa deben ser completos, honestos, exactos, oportunos y comprensibles. Pueden consistir en registros financieros y contables, registros de gastos de actividades de ocio y viajes de negocios, registros de tiempo y actividad laboral y otros registros realizados en nombre de la empresa. Nunca debemos tergiversar hechos, omitir información crítica o modificar registros o informes de ninguna manera para engañar a otros, y tampoco ayudar a otros a hacerlo.

Si cree que la información proporcionada por nuestra empresa es incompleta, inexacta o engañosa, rogamos que lo notifique al Departamento Jurídico de inmediato.

Gestión

Mantener registros exactos no se trata solo de crear documentos, sino también de gestionarlos. Debemos conocer y seguir nuestras políticas y controles internos sobre la gestión de los registros, en particular, el mantenimiento, la conservación y la eliminación correcta de registros. Hacerlo correctamente es clave para proteger la integridad de nuestro negocio. La gestión de los registros es especialmente importante cuando se trata de una **retención legal**.

Si tiene preguntas sobre la gestión de los registros, consulte la [Política de gestión de registros](#) o póngase en contacto con el Departamento Jurídico para obtener orientación.

Se puede establecer una retención legal si la empresa está involucrada en un litigio o prevé la celebración de un litigio. Si usted está sujeto a una retención legal, el Departamento Jurídico se pondrá en contacto con usted para darle instrucciones sobre cómo conservar ciertos registros relacionados con determinados temas.

Uso de información privilegiada: no lo haga

Nunca resulta adecuado comprar o vender acciones cuando tenga "información material no pública" sobre Microsoft, las empresas con las que hacemos negocios o cualquier empresa que cotice en bolsa. Puede pensar que solo la alta dirección tiene acceso a este tipo de información, pero no es así.

Algunos ejemplos de **información material no pública** pueden consistir en:

- Información sobre ganancias o pérdidas futuras
- Fusiones o adquisiciones pendientes o propuestas
- Ventas significativas de activos
- Cambios en la dirección ejecutiva
- Nuevos descubrimientos, productos o desarrollos significativos
- Cambios en las tendencias de un negocio o juego

Las personas que probablemente tengan acceso a información material no pública pueden estar sujetas a periodos de suspensión de operaciones durante los cuales se les prohíbe comerciar con acciones de Microsoft. Por supuesto, se le informará cuando corresponda.

Mantenemos esta información confidencial antes de que se haga pública; nunca comerciamos mientras tenemos dicha información y no la comunicamos a nadie más, ni siquiera a amigos cercanos o familiares. Algunos de nosotros estamos sujetos a periodos de suspensión de operaciones. Por favor, consulte la [Política de información confidencial](#) y la [Política general sobre información privilegiada](#). Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con tradingq@microsoft.com.

Blanqueo de capitales: esté atento

El blanqueo de capitales es un intento por parte de otra persona u organización de ocultar fondos ilícitos o hacer que dichos fondos parezcan legítimos.

El blanqueo de capitales puede adoptar muchas formas. Si está trabajando directamente con distribuidores, proveedores u otros socios comerciales, considere una señal de alerta si alguien:

- trata de hacer grandes pagos en efectivo y esa persona no se menciona en el contrato
- quiere pagar más de la suma contractual
- intenta realizar pagos en otras monedas distintas a las especificadas en el contrato
- hace pagos desde una cuenta inusual y no perteneciente a la empresa

Si tiene alguna duda, póngase en contacto con el Departamento Jurídico.

Lucha contra la corrupción: negocios sin soborno

El soborno nunca es una opción. Nosotros:

- no ofrecemos, pagamos o aceptamos sobornos o cohechos de ningún tipo, independientemente de que se trate de un funcionario público o de un particular
- no toleramos la corrupción como parte de nuestros tratos comerciales

Nuestras relaciones con los funcionarios públicos deben ser transparentes y profesionales. Existen leyes que prohíben o limitan los obsequios, las actividades de ocio y los viajes que puede aceptar un funcionario público. Y ofrecer cualquiera de estas cosas a un funcionario público, por pequeño que sea, puede estar prohibido porque puede generar consecuencias negativas para usted y la empresa. Debe obtener una autorización por escrito antes de ofrecer cualquier obsequio o actividad de ocio, incluyendo viajes y alojamiento, a un funcionario público. Por favor, consulte la [Política de obsequios y entretenimiento](#) y la [Política antisoborno y anticorrupción](#) para obtener más detalles.

Hacer negocios a nivel internacional: siga las reglas

Estar en un terreno de juego internacional significa que hay algunas reglas y normativas adicionales que debemos seguir. Algunas de ellas son:

- leyes sobre importación y exportación de productos y datos técnicos
- leyes que prohíben la entrega de productos, datos o información a determinados países, organizaciones o individuos
- sanciones económicas y embargos comerciales
- leyes que prohíben que las empresas se involucren en cualquier boicot internacional que no esté aprobado por el gobierno correspondiente

Si no está seguro de si alguna de estas leyes se aplica al trabajo que realiza, si desea informar de un problema sobre una de las leyes anteriores o si recibe una solicitud para ser parte de un boicot internacional, póngase en contacto de inmediato con el Departamento Jurídico.

“Nuestra magia empieza con nuestra gente. Creamos experiencias divertidas para millones de personas y lo conseguimos tratando a los demás con integridad y respeto y con un compromiso común de hacer lo correcto en cada paso del camino”.

- Todd Green, presidente de King

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“Almorcé con mi cuñado la semana pasada y estaba realmente interesado en los resultados económicos de nuestra empresa. Quería cambiar algunas inversiones en su cartera y esperaba invertir en nuestra empresa, pero solo si sabía algunas cosas más sobre nuestro equipo de gestión. Le dije que lo pensaría. Si le paso algo de información que probablemente él pueda conocer en las próximas dos semanas de todos modos, ¿estaría haciendo algo mal?”

El modo correcto de jugar:

“Sí. Pasar cualquier tipo de información confidencial es un gran problema. Incluso algo que parece pequeño y no le beneficia directamente puede constituir una infracción de nuestra [Política general sobre información privilegiada](#). Piense antes de actuar, ya que las consecuencias pueden dañar la reputación o consistir en multas o penas de cárcel.”



4. Proteger a nuestros seguidores, clientes y empresas

Todos los días, millones de personas disfrutan de nuestros productos. Ya sean juegos, deportes electrónicos u otro entretenimiento, lo que hacemos influye y enriquece la vida de las personas. Y detrás de un gran entretenimiento se esconde una gran responsabilidad.

Ventas justas y marketing: sea honesto

Hacemos todo lo posible para asegurarnos de que lo que publicitamos sobre nuestros propios productos, o decimos sobre los de nuestros competidores, sea claro y verdadero.

Asuntos de privacidad

Son muchas las personas que depositan su confianza en nuestras manos cuando nos facilitan sus datos personales. Y honramos esta confianza asegurándonos de seguir [nuestras políticas](#) y leyes aplicables para manejar esta información. Si alguna vez tiene dudas en este ámbito, póngase en contacto con el Departamento Jurídico.

Calidad del producto: actúe de acuerdo con nuestros estándares

Estamos muy orgullosos de la calidad de nuestros productos de entretenimiento. Nuestros socios comerciales y proveedores deben respetar los mismos estándares que exigimos a nuestros empleados. Para continuar en esta senda, todos debemos seguir las leyes y regulaciones aplicables y hacer negocios de la manera correcta.

En este apartado se explica cómo llevar a cabo su trabajo diario, en particular, cómo manejar los activos de la empresa, las redes sociales, los obsequios y el entretenimiento en contextos comerciales y los conflictos de intereses.

Información confidencial y propiedad intelectual: protéjala

Uno de los activos más valiosos de la empresa es nuestra propiedad intelectual e información confidencial. Y todos compartimos la misma responsabilidad de proteger esta información y mantenerla confidencial. Consulte la [Política de información confidencial](#) para obtener más información.

Más información

Si tiene preguntas sobre la divulgación de información confidencial o propiedad intelectual, o sospecha de una divulgación indebida, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o con su equipo de seguridad de la información de inmediato.

La información confidencial puede adoptar muchas formas, como:



Información sobre
nuevos productos
y diseños



Estrategias de
marketing



Secretos
comerciales



Programas y
códigos
informáticos



Información
financiera y
planes de
negocios



Información del
personal



Información
compartida en All
Staff Meetings



Métricas internas

Si se divulga, este tipo de información no pública puede ser utilizada por la competencia o perjudicar a nuestra empresa. Recuerde, no toda la información confidencial es información nuestra. Debemos proteger la información confidencial que nos revelan los socios comerciales y terceros. De lo contrario, pondremos en riesgo dicha relación y expondremos a la empresa a una responsabilidad legal.

Intente evitar errores antes de que sucedan. Por ejemplo, siempre debe manejar con cuidado la documentación relacionado con el negocio, los mensajes de voz, los mensajes de texto, los mensajes instantáneos y los correos electrónicos. Tenga cuidado con comentar o considerar temas de trabajo en lugares públicos, como restaurantes, cafeterías, trenes y aviones, o incluso cuando teletrabaje desde su casa si comparte un espacio común con otras personas. Si necesita comunicar dicha información como parte de su trabajo, utilice siempre las herramientas aprobadas por la empresa para hacerlo.

Recuerde, todos firmamos acuerdos relacionados con la información protegida de nuestra empresa; nuestra obligación de proteger dicha información continúa incluso después de haber dejado la empresa. Si tiene alguna pregunta, siempre puede recurrir a la [Lista ASK](#). Consulte la [Política de información confidencial](#) para obtener más información.

Activos físicos y sistemas de información: úselos con cabeza

Todos los días utilizamos los activos físicos y los sistemas de información de nuestra empresa. Estos pueden ser equipos electrónicos, instalaciones, fondos, correo electrónico, la intranet u otra propiedad de la empresa. Sean cuales sean, es importante que tratemos estos activos de manera responsable, profesional y de acuerdo con las políticas de la empresa. Debemos protegerlos de robos, apropiaciones indebidas y daños.

Recuerde que los trabajadores no pueden esperar privacidad cuando usan los sistemas de información de la empresa; nuestra empresa puede vigilar el uso de nuestros sistemas, equipos y redes de IT, así como la actividad y el contenido del tráfico en ellos, en cualquier momento, a menos que lo impida la ley aplicable. Además, no debería usar aplicaciones de mensajería no aprobadas para trabajar o para asuntos de la empresa, lo que incluye las de mensajería temporal (en las que los mensajes desaparecen). Las leyes pueden variar según el lugar del mundo en el que esté trabajando, por lo que es muy importante que comprenda la [Política sobre el uso aceptable de recursos informáticos](#) que le sea aplicable, donde se proporcionan más detalles sobre cómo y por qué llevamos a cabo una labor de vigilancia. También tenemos una [sección de preguntas](#) que le ayudará a entender la política.

Redes sociales: sea transparente y piénselo dos veces

¿Quiere escribir algo sobre nuestra empresa, nuestros productos, la industria del juego o cualquier otra cosa relacionada con nosotros en sus canales personales de redes sociales? De acuerdo con nuestra [Política de redes sociales](#), asegúrese de:

- ☐ divulgar su relación con nuestra empresa
- ☐ dejar en claro que está expresando su propia opinión
- ☐ considere si su publicación podría ser sacada de contexto
- ☐ tenga cuidado de no revelar ninguna [información confidencial](#)
- ☐ y lo más importante, iuse el sentido común!

Si realiza una publicación en las redes sociales en nombre de la empresa como parte de su trabajo, recuerde que hay pautas adicionales en la [Política de redes sociales patrocinadas por la empresa](#) que debe seguir. Por ejemplo, independientemente de si sus publicaciones en las redes sociales son en nombre de la empresa o no, recuerde que cabe esperar un respeto mutuo y actuar con integridad online, al igual que en sus interacciones en persona.

Información personal: protéjala

¿Accede a información personal sobre compañeros de equipo como parte de su trabajo? Es importante proteger esta información contra el uso o la divulgación inadecuados o no autorizados y manejarla de acuerdo con las políticas y procedimientos de nuestra empresa, así como con las leyes de privacidad y protección de datos (ya sean locales o internacionales) que se aplican a su trabajo.

Más información

Consulte las [políticas de protección de datos y seguridad de la información](#) que se le aplican para más información. Si ve algo que no está bien, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o con su equipo de seguridad de la información.

Esto no le impide hablar libremente sobre cosas protegidas por la ley, o que sean confidenciales.

En caso de crisis o situación delicada, no especule ni comparta información no verificada. Dirija cualquier consulta al portavoz designado de la empresa.

“Estoy orgulloso de ser un Way2Play Hero para ayudar a fomentar una cultura laboral abierta e inclusiva para todos nosotros. Puede que no tenga todas las respuestas, pero estoy aquí para escuchar y orientar a las personas en la dirección correcta si alguna vez tienen algún problema”.

- Adrian Ledda
Jefe de Diseño de Juegos
Inclusivos; Way2Play Hero

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“Uno de mis compañeros publica mucho en las redes sociales y recientemente ha estado promocionando uno de nuestros nuevos juegos. Empecé a ver muchas conversaciones negativas sobre uno de nuestros competidores en los hilos y, además, muestra estadísticas y datos que sé que son falsos. ¿Es esto un problema?

El modo correcto de jugar:

"Sí. Nunca debemos tergiversar la información sobre nuestros competidores, por lo que es importante que lo comunique a alguien de la [Lista ASK](#). Cuando publicamos sobre nuestro sector, también es importante usar #viewsaremyown y divulgar su afiliación con la empresa de acuerdo con la política. Para obtener más información sobre estas pautas, consulte la [Política de redes sociales](#) y la [Política de redes sociales patrocinada por la empresa](#)."



Regalos y entretenimiento: entablar relaciones de la manera correcta

¿Está en contacto con socios comerciales o personas que quieren hacer negocios con nosotros? Es importante que sepa cómo gestionar los obsequios y el entretenimiento. Ofrecer o aceptar obsequios o entretenimiento puede nublar el juicio e influir en las decisiones comerciales. Incluso si piensa que no va a dejarse influenciar, la mera *apariciencia* de ser influenciado indebidamente constituye un riesgo grave. Y recuerde que, para ofrecer un obsequio o actividad de ocio a un funcionario público, debe obtener una autorización previa por escrito, independientemente de su valor. Entonces, independientemente de que se trate de una cena relajada, boletos para un juego o un regalo costoso, consulte siempre la [Política de obsequios y entretenimiento](#) y la [Política antisoborno y anticorrupción](#) para averiguar qué está bien antes de actuar. Recuerda usar la [Lista ASK](#) si está en una situación delicada o no está seguro de qué hacer.

Conflictos de intereses: evitar conflictos que puedan perjudicar nuestro negocio

Un "conflicto de intereses" puede surgir en cualquier momento en que nuestros intereses personales entren en conflicto con los intereses de la empresa o incluso simplemente lo parezca. Cada uno de nosotros tiene la obligación de abstenerse de participar en cualquier actividad o tener un interés personal que presente un "conflicto de intereses" y debemos tratar de evitar incluso que lo parezca. Todos somos responsables de evitar estas situaciones. Y lo más importante que debe recordar si se encuentra con un posible conflicto es revelarlo. A menudo, permite resolver un posible conflicto potencial.

Lo que está permitido y prohibido en esta sección variará según su relación laboral con la empresa (es decir, empleado, trabajador eventual, asesor). Por eso es importante buscar orientación en caso de duda acerca de un posible conflicto de intereses.

Antes de llegar a ejemplos de posibles conflictos de intereses a los que podríamos enfrentarnos, se indican algunas preguntas generales que debe hacerse para ayudarle a comprender una determinada situación.

- ☐ ¿Esta actividad o situación podría llevarme a tomar una decisión que me beneficie a mí, a mis amigos o a mi familia a expensas de la empresa?
- ☐ ¿Podría esta actividad o situación afectar negativamente a mi capacidad para hacer mi trabajo?
- ☐ ¿Esta actividad o situación podría perjudicar potencialmente a la empresa?
- ☐ ¿Podría esta actividad o situación avergonzarnos a mí o a la empresa si apareciera en la portada de un periódico o blog?
- ☐ ¿Esta actividad puede entrar en competencia con las operaciones de la empresa?
- ☐ ¿Parecería, o podría parecer, que estoy esforzándome más en mis propios proyectos que en los proyectos de la empresa?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, es probable que la relación o situación genere un conflicto de intereses y debe evitarlo. Los empleados pueden encontrar las formas adecuadas de comunicar posibles conflictos y obtener orientación [aquí](#). Si tienen preguntas sobre si una situación puede resultar en un conflicto de intereses, pueden enviarse al [equipo de Way2Play](#).

Vea algunos ejemplos de posibles conflictos de intereses:

Trabajar con familiares y amigos

¿Está pensando en contratar o recomendar a un familiar o alguien con quien tenga una relación personal cercana para un puesto de trabajo en la empresa? ¿O ya está trabajando con él o ella? ¿O tal vez alguien cercano a usted está trabajando con o para un competidor, proveedor u otro socio comercial de nuestra empresa? Esto podría constituir un conflicto de intereses; consulte la [Política de relaciones personales y familiares en el trabajo](#).

Relaciones personales con los compañeros de trabajo.

Entendemos que a veces tienen lugar relaciones personales en el lugar de trabajo. Si bien preferiríamos no involucrarnos en la vida personal de los empleados, algunas relaciones (como las relaciones entre responsables del personal y aquellos a quienes supervisan) podrían presentar un conflicto de intereses; consulte la [Política de relaciones personales y familiares en el trabajo](#).

Empleo externo u otras actividades externas

Independientemente del propósito, ya sea remunerado o no, el empleo externo o una actividad externa pueden crear un conflicto de intereses si puede entrar en competencia con nuestra empresa, interferir en su trabajo o dañar nuestra reputación.

Proyectos paralelos o innovaciones

Si planea crear, desarrollar o trabajar en un proyecto de un videojuego en su tiempo libre, deberá comunicarlo a través del Proceso de proyectos paralelos adecuado antes de empezar a trabajar en él. Esto incluye proyectos de código abierto, modificaciones, motores de juego y juegos nuevos, incluso aquellos en los que trabaje como pasatiempo.

Todos los empleados deben informar sobre estos proyectos paralelos a través del [portal de Way2Play](#).

Posibles conflictos de intereses (continuación):

Intereses económicos o inversiones en otros negocios

Tener un interés comercial en un competidor o socio comercial actual o potencial, como concederles un préstamo, invertir o convertirse en propietarios de ellos, puede dar lugar a un conflicto de intereses.

Miembros de un Consejo o participantes

Ser miembro de un consejo de administración de una empresa externa, incluso aunque esta no lleve a cabo operaciones comerciales ni compita con nosotros, puede crear un conflicto de intereses.

Oportunidades corporativas

Puede surgir un conflicto de intereses si está buscando, o ayudando a un amigo o familiar a buscar, una oportunidad comercial o de inversión de la que tuvo conocimiento mientras usaba la propiedad o la información de la empresa.

En cada una de estas situaciones, la regla es la misma: si está considerando alguno de los escenarios mencionados anteriormente, o cualquier otra situación que pueda crear o parecer un conflicto de intereses, debe [hacer una consulta en el portal](#), informando del posible conflicto y buscar orientación. Por último, es importante comprender que, a medida que cambian las circunstancias, una situación que antes no presentaba un conflicto de intereses puede serlo actualmente o más adelante.

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“Un amigo mío me pidió ayuda para un nuevo juego que está pensando desarrollar. No creo que interfiera con el trabajo que estoy haciendo en mi estudio. De hecho, se lo mencioné a mi jefe y me dijo que era genial. ¿Todavía necesito obtener la aprobación oficial?”

El modo correcto de jugar:

"Sí. Este es un buen ejemplo de cuándo debe consultar el procedimiento de Proyectos paralelos. En este caso, parece que ya ha realizado el Paso 1, pero aún debe cumplimentar el formulario en línea y esperar una respuesta oficial antes de comenzar. Si su proyecto es urgente, puede enviar un correo electrónico a la dirección Way2Play@activisionblizzard.com para solicitar ayuda de forma diligente”.

Recuerde, el Código de conducta no tiene como propósito prohibir ni vulnerar los derechos de un empleado para negociar salarios, jornadas, condiciones laborales u otras condiciones de empleo o participar en actividades concertadas protegidas en virtud de la sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales..



5. Trabajar con nuestros socios comerciales y comunidades

Todos formamos parte de una comunidad global. Y lo que hacemos como empresa afecta y se ve afectado por el mundo que nos rodea. Este capítulo explica cómo competimos en términos justos, ofrecemos una buena impresión e interactuamos con nuestras comunidades externas. Tenga en cuenta que todos los empleados están obligados a denunciar cualquier infracción conocida o presunta que se contemple en nuestra [Política antisoborno y anticorrupción](#) y la [Política de inteligencia competitiva](#).

Jugar limpio

En todos los lugares en los que llevamos a cabo operaciones, seguimos las leyes de competencia justa, es decir, nunca suscribimos acuerdos con competidores sobre:

- precios de productos o servicios
- fijación de salarios o remuneraciones
- términos o condiciones de venta
- volumen de producción
- descuentos y promociones
- asignación de mercado

Aunque el espíritu de estas leyes parece sencillo, aplicarlas a situaciones de la vida real puede resultar complejo. Competir de forma desleal puede dar lugar a graves sanciones civiles y penales tanto para nuestra empresa como para cualquier persona que haya estado implicada en el incumplimiento de estas leyes. Por lo tanto, si interactúa con la competencia, es fundamental que comprenda nuestra política y estas leyes. ¿Tiene alguna duda? Póngase en contacto con el Departamento Jurídico en antitrusthelp@activision.com.

Asociaciones comerciales: sea prudente

Una asociación de personas o empresas en un negocio o sector en particular, organizada para promover sus intereses comunes.

Dado que existen numerosas leyes y reglamentos de competencia justa en todo el mundo, este ámbito puede entrañar gran complejidad. Por eso debemos tener mucho cuidado cuando participamos en asociaciones comerciales.

Competir con honestidad

Conocer nuestra competencia es una parte importante para tener éxito. Pero siempre llegamos a conocer nuestro mercado y competidores en términos justos. Es decir, cumplimos con las leyes y nunca tratamos de descubrir la información confidencial o los secretos comerciales de nuestros competidores de manera no ética.

Terceros: exigencia de honestidad

Trabajamos todos los días para comportarnos de una manera que refleje el compromiso de la empresa de hacer negocios de la manera correcta. Y esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo y sigan nuestro [Código de conducta para proveedores](#). Cuando elegimos y trabajamos con otras organizaciones o personas, tratamos de conocer quiénes son, ya que son un reflejo de nuestra empresa. Es importante la forma en que actúan. Para fomentar la confianza de nuestros clientes y del público, solo debemos trabajar con representantes éticos que compartan nuestros valores.

Respetar los derechos humanos

Nos esforzamos por realizar nuestro negocio de una manera que respete los derechos humanos y la dignidad de todo el mundo, y apoyamos los esfuerzos internacionales en este sentido. No toleramos el abuso de los derechos humanos en nuestro lugar de trabajo ni en nuestra cadena de suministro. Cada uno de nosotros puede ayudar a eliminar abusos como el trabajo infantil, la esclavitud, la trata de personas y el trabajo forzoso. Denuncie cualquier sospecha o evidencia de abusos de los derechos humanos en nuestras operaciones o en las operaciones de nuestros socios comerciales.

Cientes gubernamentales: los tenemos

Cuando nuestro cliente forme parte del Gobierno, debemos mantenernos informados y cumplir con las leyes y normativas específicas de los asuntos públicos, como las obligaciones contractuales, las compras o las prácticas de contabilidad y facturación. Tenga en cuenta que las leyes y reglamentos pueden limitarnos a la hora de contratar funcionarios públicos en activo o recientemente jubilados. Es de debida obligación consultar al Departamento Jurídico en cualquier proceso de contratación que involucre a un funcionario público actual o reciente, a un pariente cercano de este, o a alguien que haya recomendado. Para más información, consulte la [Política antisoborno y anticorrupción](#).

Comunicación fuera de la empresa: consulte con las personas adecuadas

Si algún medio de comunicación le pregunta sobre un tema, reenvíe esa consulta o solicitud al equipo de Comunicación y Relaciones Públicas. No debe hablar con los medios de comunicación sin la aprobación y supervisión del equipo de comunicaciones. Si está en un acto y alguien externo a nuestra empresa le solicita un comentario, no responda a ninguna pregunta ni proporcione comentarios. En su lugar, reenvíe la solicitud al equipo de Comunicación o proporcione la dirección de correo electrónico PR@activisionblizzard.com al contacto del medio.

Si recibe una invitación para participar en una charla fuera de la empresa, lea la [Política de charlas](#) en su totalidad y siga los pasos indicados.

Sostenibilidad del medio ambiente:

estamos comprometidos

Nos preocupamos por el planeta y estamos comprometidos con avanzar en términos de sostenibilidad. En consecuencia, también cumplimos con las leyes, normas y reglamentos en materia medioambiental que nos son aplicables. Si alguna vez tiene conocimiento de un posible problema medioambiental, póngase en contacto con nuestro Departamento Jurídico.

Auditorías e investigaciones: ofrezca su ayuda y sea transparente

En ocasiones, nuestra empresa necesita realizar investigaciones, auditorías u otras consultas, que pueden ser realizadas por auditores internos o externos, abogados o investigadores. Debemos colaborar con ellos cuando necesiten nuestra ayuda. Esperamos que les proporcione información precisa y oportuna, sin manipular ni dar información engañosa sobre su trabajo. El Departamento Jurídico o el [Equipo Way2Play](#) nos ofrecerá orientación sobre cuándo y cómo ayudar en cualquier investigación, auditoría o consulta.

Actividades políticas: sea responsable

Todos somos libres para participar en las actividades políticas que deseemos en nuestro tiempo libre y con nuestro propio dinero. Nunca utilizamos los fondos de la empresa para actividades políticas sin obtener la aprobación del Departamento Jurídico, ni hacemos nada que pueda dar la impresión de que las donaciones y contribuciones personales representan a la empresa. Y, por supuesto, no participamos en actividades políticas que vayan en contra de las leyes en ninguno de los lugares donde operamos. Por lo tanto, a menos que nuestra empresa lo haya asignado para que la represente o ayude con las actividades políticas de la organización, no debe involucrarse en ellas. ¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Departamento Jurídico. Consulte la [Política de representación pública](#) para obtener más información.

“El modo correcto de jugar significa dar la cara los unos por los otros, cumplir con nuestros compromisos e interactuar con los demás con honestidad, respeto y compasión en nuestras palabras y actos”.
– Johanna Faries, presidenta de Blizzard Entertainment

¿Cuál es el modo correcto de jugar?

Considere este escenario:

“Nuestro equipo recientemente salió a celebrar la finalización de un proyecto y algunos de nuestros socios comerciales, que no pertenecían a nuestra empresa, bebieron demasiado. ¿Debo comunicarlo a mis superiores?”

El modo correcto de jugar:

"Sí. Nuestros socios comerciales, vendedores y proveedores de servicios están sujetos a altos estándares de conducta, al igual que nosotros. Aun cuando esté de celebración fuera de la oficina, no queremos crear una situación que ponga en riesgo la seguridad o la integridad de nuestros compañeros, socios comerciales o la empresa. Siempre debe ponerse en contacto con cualquier persona de la [Lista ASK](#) para exponer sus preocupaciones."



Nuestro Código de conducta: el modo correcto de jugar, Right Way2Play

El modo correcto de jugar trata de fomentar una cultura ética y abierta.

Significa hacer lo correcto, aun cuando resulte difícil.

El modo correcto de jugar consiste en asumir la responsabilidad pertinente.

Significa un ambiente de trabajo seguro, para que todos puedan aportar su creatividad.

Y donde todos actuemos con integridad.

El modo correcto de jugar significa alzar la voz por nosotros mismos, entre nosotros y por nuestra comunidad de jugadores.

Me comprometo a fomentar una cultura ética, que sea abierta, respetuosa e inclusiva.

No importa en qué lugar del mundo trabaje o con qué grupo colabore, todos actuamos según nuestro código de conducta común.

Y ese es el modo correcto de jugar.



ACTIVISION

BLIZZARD
ENTERTAINMENT

King