

CODE DE CONDUITE :

LE BON WAY2PLAY

**ACTIVISION****BLIZZARD**
ENTERTAINMENT**King**

CODE DE CONDUITE D'ACTIVISION, BLIZZARD, ET KING : LE BON WAY2PLAY

Où que vous soyez dans le monde en ce moment, quel(le) que soit votre équipe ou votre poste au sein de l'univers Activision, Blizzard, et King, nous partageons les mêmes principes éthiques : notre code de conduite. Il nous aide à vivre selon nos valeurs et à faire des affaires de la bonne manière pour notre communauté - collègues de travail, joueurs, fans, clients, partenaires commerciaux et tous ceux qui font partie de notre univers. Nous partageons un engagement envers ces principes éthiques et sommes fiers de respecter ces règles de conduite.

Pour en savoir plus, consultez chaque chapitre de notre Code (titres des chapitres en gras ci-après).

En acceptant cet accord, je m'engage pour :

Le bon Way2Play, ce qui inclut le respect de toutes les lois, réglementations et directives. Si je ne comprends pas ces règles, je m'engage à demander de l'aide.

Donner le ton, faire les bons choix, et partager les préoccupations, avec une responsabilité plus importante si je suis People Leader.

Se respecter mutuellement, c'est-à-dire toujours traiter les autres avec équité et dignité. Je m'engage à m'exprimer si je prends connaissance de tout acte de harcèlement, de discrimination ou de traitement injuste.

Jouer en toute sécurité, c'est-à-dire apporter ma contribution pour promouvoir la sécurité physique et psychologique au travail.

Agir avec intégrité, Responsabilité et Créativité. Je m'engage à créer une culture de travail où les autres peuvent vivre dans le respect de ces valeurs communes.

Effectuer un signalement lorsque je vois quelque chose qui, selon moi, n'est pas correct. Je sais où trouver la [liste ASK](#), qui indique où et comment signaler tout type de problème.

Apporter ma contribution pour créer une culture de la parole, ce qui inclut de ne jamais exercer de représailles lorsque quelqu'un exprime une préoccupation. Si jamais j'observe ou subis des représailles, je m'engage à avertir quelqu'un qui figure sur la [liste ASK](#) immédiatement.

Préserver la confiance en traitant tous les dossiers avec soin et en ne profitant pas de ma position au sein de l'entreprise à des fins malhonnêtes.

Protéger nos fans, nos clients et nos activités, ce qui inclut une gestion appropriée des informations confidentielles, la prévention des conflits d'intérêts réels ou perçus, et une utilisation des réseaux sociaux à bon escient. Nous nous engageons à être honnêtes dans notre marketing, à respecter les lois sur la confidentialité, et à respecter les normes de qualité de nos produits.

Travailler avec nos partenaires commerciaux et nos communautés en jouant loyalement, en faisant preuve d'intégrité et en respectant les droits de l'Homme.

Collaborer et faire preuve de transparence si une action au travail fait l'objet d'une enquête.

N'oubliez pas que le code de conduite n'a pas pour but d'interdire ou d'enfreindre le droit d'un salarié à débattre sur les salaires, les heures, les conditions de travail ou autres conditions d'emploi, d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel. Rien dans le Code de conduite ou dans toute autre politique ne vise à vous empêcher de fournir des informations aux autorités de réglementation ou aux autorités gouvernementales concernant des violations potentielles ou réelles de la loi.

Notre code : Le bon Way2Play

Pour rappel, « Activision, Blizzard, et King » désigne toutes les filiales et unités commerciales au sein de l'univers Activision, Blizzard, et King, y compris Activision, Blizzard, King et chacun de nos studios. Activision, Blizzard, et King exerce ses activités en tant que filiales exclusives de Microsoft. Étant donné qu'Activision, Blizzard, et King opèrent dans le monde entier, certaines lois locales peuvent nous obliger à prendre des mesures différentes de celles décrites ici. Autrement dit, s'il y a un conflit avec la politique interne, le présent Code prévaudra. En cas de conflit avec les lois locales, les lois locales s'appliquent.

Notre Code de conduite **Activision, Blizzard, et King** est le bon Way2Play. Vous y trouverez des directives importantes pour travailler avec intégrité, des outils pour effectuer un signalement en cas de problème, et des liens vers des politiques contenant plus d'informations. N'oubliez pas qu'il est de la responsabilité de chacun d'agir de manière éthique. [Notre équipe Way2Play](#) d'experts en éthique et en conformité est là pour vous accompagner tout au long du processus.

Vivre nos valeurs

Nos valeurs communes nous guident dans tout ce que nous faisons. Nous célébrons les équipes diverses et uniques de notre entreprise mondiale, chacune ayant sa propre façon de travailler ensemble pour faire avancer les choses. Mais rappelez-vous que nous *partageons tous* trois valeurs primordiales :



La responsabilité

- Je le vois, je le fais, j'assume

Nous croyons qu'il faut prendre les devants, intervenir, donner un coup de main, assumer le problème et la solution.



La créativité

- Trouver le meilleur moyen

Demandez-vous constamment « y a-t-il une meilleure façon de faire ? » Mais comprendre que la créativité ne signifie pas changer pour changer.



L'intégrité

- Faire les bons choix

Ne sacrifiez pas la « bonne chose » pour la « chose rapide » ou la « chose facile ».

Nous jouons tous selon les mêmes règles

Peu importe que vous soyez chef de studio ou stagiaire en art à son premier jour – les règles décrites dans ce Code s'appliquent à chaque personne à tous les niveaux et dans toutes les parties de l'organisation. Le Code s'applique à tous, que vous soyez un salarié à temps plein ou à temps partiel, un travailleur occasionnel, un consultant ou un stagiaire. Nous travaillons tous ensemble et nous sommes tous censés suivre notre Code – faire les bons choix, s'exprimer quand on voit quelque chose qui ne va pas, et reconnaître nos erreurs.

People Leaders : Donnez le ton pour le bon Way2Play

Nous sommes tenus d'être des modèles en respectant notre Code, en défendant ce qui est juste, et en prenant la parole si les choses tournent mal. Si vous êtes un People Leader, vous êtes tenus de donner le ton et de faire les bons choix. C'est une partie importante de votre travail de:

- **Faire de notre Code une priorité.** Insistez sur son importance, assurez-vous que votre équipe reçoit la formation nécessaire, et entretenez-vous régulièrement votre équipe pour faire respecter notre Code et nos politiques.
- **Être accessible.** Faites savoir à votre équipe qu'elle peut venir vers vous (ou toute autre personne figurant sur la [liste ASK](#)) chaque fois qu'ils ont des questions, des préoccupations ou quelque chose à signaler. Parfois, un membre de l'équipe peut préférer partager une préoccupation avec quelqu'un d'autre que vous, et ce n'est pas grave.
- **Il suffit de demander !** Même si vous êtes l'une des personnes de référence pour les questions sur le Code, vous pouvez ne pas avoir toutes les réponses. Tournez-vous simplement vers la [liste ASK](#) chaque fois que vous avez un doute.
- **Intensifier.** Vous avez une responsabilité particulière lorsque vous observez ou soupçonnez un problème, ou que quelqu'un vient vous confier une préoccupation. Nous avons besoin que vous preniez cette préoccupation, et la personne qui l'a signalée, très au sérieux. Les People Leader peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, non seulement si vous enfreignez cette politique, mais également pour avoir ignoré ou toléré un comportement susceptible d'enfreindre ce Code. Lorsque le sujet de la préoccupation est un acte présumé de discrimination, de harcèlement ou des représailles à cet égard, vous devez faire tout votre possible pour effectuer un signalement immédiat, et au plus tard dans les soixante-douze (72) heures, via toute option de la [liste ASK](#).
- Et bien sûr, passer **de la parole aux actes** ! Il est crucial que vous donnez l'exemple en appliquant notre Code. Nous savons que ce n'est pas toujours facile et que cela demande de la pratique. Votre [Équipe Way2Play](#) est prête à vous aider si jamais vous avez besoin de conseils.

[Find out more.](#)

Pour plus d'informations sur la façon de signaler un problème, consultez le chapitre « [Agir avec intégrité](#) ».

La loi : Respectez-la partout et à tout moment

Tout le monde dans notre entreprise doit se conformer à toutes les lois, règles et réglementations qui s'appliquent à nos activités partout où nous exerçons nos activités - dans chaque ville, État et pays. Et non, vous n'avez pas besoin de connaître par cœur les détails de chaque loi liée à votre domaine de responsabilité. Votre travail consiste à agir avec intégrité et à savoir quand contacter votre [Équipe Way2Play](#) ou un membre de la [liste ASK](#). Si vous n'êtes pas sûr(e) de ce qu'il faut faire - ou si vous vous doutez de la légalité de quelque chose sur un territoire spécifique - il est toujours préférable de demander !

Chacun de nous doit prendre ses responsabilités

En fin de compte, tout se résume aux choix que nous faisons et dans la façon dont nous agissons. Nous partageons tous le même engagement: prendre personnellement la responsabilité de connaître notre Code et nos politiques, et nous assurer que nous les respectons. Cela englobe tout, qu'il s'agisse de poser beaucoup de questions, d'être un allié, ou de signaler un problème.

1. Se respecter mutuellement

Nous aspirons à la confiance, au respect et à la dignité dans tout ce que nous faisons. Nos salariés sont au cœur de notre organisation, et nous réussissons lorsque chacun de nous se sent suffisamment en sécurité et inclus pour apporter le meilleur de sa créativité au travail. Ce chapitre traite de la manière dont nous favorisons un environnement de travail où l'intégrité et la responsabilité guident nos interactions, pour que chacun puisse s'épanouir.

Harcèlement ou intimidation : À ne pas faire

Cela se résume à un mot simple mais important : le respect. Nous souhaitons tous un environnement de travail sûr et sain lorsque nous interagissons. Nous devons collaborer tous ensemble pour atteindre nos objectifs. Chacun de nous doit faire sa part pour créer une culture de travail respectueuse - une culture exempte d'intimidation, de préjugés, de harcèlement et de discrimination.

Nous interdisons ces actions sous quelque forme que ce soit - physique, verbale ou non verbale - y compris :

- Comportement verbal tel que menaces, qualificatifs, commentaires désobligeants, blagues ou insultes à propos de l'origine ethnique, de l'état de santé ou de la vie familiale d'une personne ;
- Comportement visuel tel que l'affichage de posters, de photographies, de caricatures, de dessins, de sites Web et d'e-mails désobligeants. Il peut également s'agir d'éléments tels que les économiseurs d'écran, les mots de passe que plusieurs personnes doivent utiliser, les mêmes et les GIF ;
- Comportement physique tel que des agressions, des attouchements, une entrave aux mouvements normaux ou des gestes désobligeants ;
- Harcèlement sexuel, tel que des avances non désirées, demandes de faveurs sexuelles, ou conduite visuelle, verbale ou physique de nature sexuelle lorsque la soumission ou le rejet de cette conduite est utilisé(e) comme prétexte pour les décisions professionnelles affectant l'individu ;
- Cadre de travail hostile : Conduite qui a pour objet ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec la performance du salarié, ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant sur la base d'une **caractéristique protégée**; ←
- Remarques dégradantes, désobligeantes ou insultantes répétées ;
- Abus verbal ou langage profane dirigé contre un individu ;
- Comportement intimidant ou humiliant sous forme de conduite verbale ou physique ; et
- Isolement intentionnel d'une personne.

Une caractéristique protégée peut varier selon l'endroit où vous travaillez dans le monde, mais peut inclure : le genre, la race, la couleur, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, le statut de citoyenneté, l'âge, la religion, la croyance, les convictions, l'affiliation politique ou syndicale, le statut militaire ou d'ancien combattant, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou d'union civile, la grossesse ou la maternité, l'incapacité physique ou mentale, l'état de santé, l'identité de genre, l'expression de genre (y compris les personnes transgenres en transition, ayant complété une transition ou perçues comme étant en transition vers le genre avec lequel elles s'identifient), ainsi que l'apparence ou le comportement liés au genre. Veuillez consulter la politique applicable à votre lieu de travail ou communiquer avec votre partenaire RH pour obtenir plus de détails.

Notez que les comportements interdits par le présent Code n'ont pas vocation à remplacer les dispositions du Code du travail.

En savoir plus

Découvrez notre [Politique d'intégrité sur le lieu de travail](#) ou contactez/signalez à votre responsable, à votre partenaire RH local ou à un autre contact figurant sur la [liste ASK](#).

Diversité et non-discrimination : Respecter les différences

La diversité est l'une de nos plus grandes forces en tant qu'entreprise. Grâce à nos talents uniques et nos équipes cosmopolites, nous suscitions l'innovation, créons des collaborations plus fortes et restons en avance sur nos concurrents. Et il appartient à chacun d'entre nous de contribuer à maintenir un environnement de travail inclusif qui favorise le respect et reflète la diversité des communautés où nous opérons. Notre société interdit la discrimination ou la prise de décisions liées à l'emploi sur la base des caractéristiques légalement protégées d'une personne.

Être prudent

Stupéfiants et alcool : Connaître la politique

Établir des relations et socialiser au travail peut être un aspect important d'une grande culture, mais nous devons garder notre lieu de travail sûr, inclusif et agréable pour tous. Aucun alcool n'est autorisé dans les bureaux d'Activision, Blizzard, et King, et personne n'est autorisé à en boire en travaillant. Il est également interdit de posséder, de consommer ou d'être sous l'influence de stupéfiants ou substances interdites au travail. La consommation de stupéfiants ou substances interdites ou d'alcool au travail, ou avant le travail, peut entraîner des problèmes de sécurité, nuire à vos relations commerciales ou à votre productivité et à votre capacité d'innovation.

Découvrez notre [Politique sur les drogues et l'alcool](#) et informez [l'équipe Way2Play](#) ou toute personne figurant sur la [liste ASK](#) si vous êtes préoccupé par la consommation de drogue ou d'alcool par toute personne sur le lieu de travail.

Si une de vos connaissances ou vous-mêmes avez besoin d'aide pour lutter contre la dépendance à l'alcool ou aux stupéfiants, des ressources sont disponibles. Consultez vos [ressources de prestations locales](#) pour en savoir plus.

La violence : n'est jamais acceptable

La violence est interdite. Point final. Cela inclut les menaces, l'intimidation ou tout acte de violence quel qu'il soit. De plus, l'entreprise interdit la possession de matériaux dangereux ou non autorisés, tels que des armes ou des explosifs, sur le lieu de travail. Si jamais vous rencontrez ou entendez parler de violence de menaces de violence au travail, contactez quelqu'un figurant sur la [liste ASK](#). Si quelqu'un est en danger immédiat, n'hésitez pas à contacter les autorités locales. Vous pouvez également contacter notre équipe de [sécurité physique et de sûreté mondiale \(GSS\)](#) pour obtenir du soutien.

Parier sur les E-sports : ne prenez pas de risque

Parier sur les E-sports peut créer un risque d'intégrité pour vous - et pour notre entreprise. Consultez la [Politique sur les paris sportifs](#) pour en savoir plus sur ce qui est interdit dans ce domaine.

Lois sur le lieu de travail : nous les suivons

Nous nous conformons à toutes les lois applicables sur le lieu de travail. Cela peut être un domaine complexe, alors n'hésitez pas à contacter toute personne figurant sur la [liste ASK](#) en cas de questions. Bien sûr, nous ne tolérons pas les représailles contre les salariés ayant posé des questions ou tenté d'invoquer leurs droits en vertu des lois applicables.

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« Mon équipe aime beaucoup plaisanter, mais récemment, j'ai remarqué que quelques personnes faisaient des remarques explicites sur l'une des personnes de notre équipe et sa vie amoureuse. » Ils ne semblent pas s'en soucier, mais ça me met mal à l'aise. Est-ce un problème ? »



Le bon Way2Play :

« Oui. C'est important de parler. Faire des remarques explicites est une violation de notre Code. Si vous êtes un People Leader, vous êtes tenu de vous prononcer à ce sujet. Des commentaires inappropriés sur la vie personnelle d'autrui peuvent entraîner d'autres mauvais comportements, il est donc important d'en prendre conscience immédiatement. Contactez toute personne figurant sur la [liste ASK](#) ou apprenez-en plus sur l'intervention des témoins dans la [Politique d'intégrité sur le lieu de travail](#). »

N'oubliez pas que le code de conduite n'a pas pour but d'interdire ou d'enfreindre le droit d'un salarié à débattre sur les salaires, les heures, les conditions de travail ou autres conditions d'emploi, d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

2. Agir avec intégrité

Ce chapitre présente des conseils sur le bon Way2Play : c'est ainsi que nous vivons notre Code. Notre culture éthique est créée par nous tous. Nous avons tous la responsabilité non seulement de réagir lorsque quelque chose ne va pas, mais aussi d'intervenir et de s'exprimer pour que les choses restent correctes. Poursuivez la lecture pour en savoir plus sur l'obtention de conseils et la création de rapports.

La liste ASK : Qui contacter pour obtenir de l'aide

La [liste ASK](#) est votre principale ressource. Il s'agit d'une liste de personnes et de ressources vers lesquelles vous pouvez vous tourner si vous avez des questions, avez besoin de conseils ou souhaitez signaler quelque chose. Vous pouvez choisir le canal ou la ressource qui vous convient le mieux. Quelles que soient les circonstances, vous pouvez contacter n'importe qui sur la liste ASK :

- Votre responsable
- Un autre responsable à qui vous faites confiance
- Tout membre de l'équipe Way2Play directement ou par e-mail à way2play@activision.com
- Tout membre des RH (ou vous pouvez joindre les RH au 877-225-4702 aux États-Unis ou via RH@activision.com de n'importe où dans le monde)
- Tout membre du service juridique
- L'Integrity Line (1-877-WAY2PLAY ou 1-877-929-2752) en Amérique du Nord ou way2play.ethicspoint.com depuis n'importe où dans le monde

Vous pouvez toujours contacter votre héros Way2Play pour obtenir des conseils sur vos options de signalement.

Nous souhaitons vous donner plus de détails sur la ligne Integrity, afin que vous puissiez décider si c'est la bonne option pour vous. La ligne Integrity est un site Web et une ligne téléphonique confidentiels, exploités par un fournisseur tiers externe, qui vous permet de signaler des problèmes 24 heures sur 24. En d'autres termes, la ligne Integrity vous permet de signaler des problèmes de manière anonyme. Cependant, fournir votre nom nous permet de vous contacter directement, tout en protégeant votre confidentialité dans la mesure du possible ; cela nous permet également de vous demander des informations supplémentaires lorsque nous enquêtons sur vos préoccupations, et peut influencer notre capacité à répondre et à gagner du temps.

Vous pouvez joindre la ligne Integrity par :

Téléphone :	<ul style="list-style-type: none">o Amérique du Nord<ul style="list-style-type: none">1-877-WAY2PLAY (877-929-2752)o Australie 1800 161 117o Brésil 0800 000 0474o Chine continentale 4001200531o France 0 805 62 01 53o Allemagne 0800 1819538	<ul style="list-style-type: none">o Irlande 1800851838o Japon 0120-406-357o Corée du Sud 00798 14 203 0354o Malte 8006 5047o Mexique 8006815321o Pays-Bas 0800 0229506o Nouvelle-Zélande 0800 420 067	<ul style="list-style-type: none">o Pologne 800005301o Singapour 8004922537o Espagne 900838616o Suède 020 089 00 22o Taïwan 00801-49-1714o Royaume-Uni et Irlande du Nord 0800 046 5502
Internet :	<ul style="list-style-type: none">o way2play.ethicspoint.com		

Les signalements soumis via la ligne Integrity sont automatiquement dirigés vers les membres de l'équipe Way2Play Éthique et conformité, et peuvent être transmis au niveau supérieur si nécessaire.

Notez que toutes les options de signalement de la liste ASK peuvent être utilisées pour signaler tout type de problème. Nous espérons que vous faites confiance à notre processus de traitement des questions en interne, mais sachez que rien dans notre Code ne vous interdit de signaler toute activité illégale, y compris toute violation des lois sur les valeurs mobilières, des lois antitrust, des lois environnementales ou de toute autre loi fédérale, étatique ou étrangère, règle ou réglementation, aux autorités réglementaires ou gouvernementales. Les employés, cadres et administrateurs ne doivent pas licencier, rétrograder, suspendre, menacer, harceler ou de toute autre manière discriminer ou exercer des représailles contre un salarié parce qu'il signale une telle violation.

Apprenez à connaître vos héros Way2Play

Bien que la création d'une culture sûre et inclusive soit la responsabilité de chacun, les héros Way2Play de notre équipe font un effort supplémentaire. En tant que points de contact locaux sur l'éthique et la conformité, ils servent de lien entre notre entreprise et les experts de l'[équipe Way2Play](#). Les héros sont des alliés, nos guides en personne et les défenseurs de la juste cause. Ils sont nommés au programme Way2Play Heroes après un processus de vérification minutieux et reçoivent une formation supplémentaire pour vous guider si vous avez des questions ou des préoccupations sur ce qu'il faut faire. Cliquez [ici](#) pour trouver votre liste locale de héros.

Vous ne savez pas quoi faire ?

Consultez le [Guide de prise de décision éthique d'Activision, Blizzard, King](#) :

Suis-je en train de respecter nos valeurs et de suivre nos politiques ?

Est-ce que ce que je m'apprête à faire est conforme à nos valeurs fondamentales d'intégrité, de responsabilité et de créativité ? Ai-je vérifié la politique pertinente pour obtenir des conseils ?

Ai-je vérifié mes intentions ?

Ai-je confirmé que la pression sociale n'influence pas ma décision ? Suis-je sûr de ne pas réagir de manière excessive à un stress ou à une pression élevée ? Existe-t-il un précédent clair pour cette action qui confirme qu'elle est éthique et le bon choix à faire ?

OUI ! Agissez, mais utilisez la **liste ASK** si vous avez encore un doute.

Est-ce légal ?

Est-ce que je fais des affaires en toute légalité ? Est-ce que je sais que mon action n'entraînera pas par inadvertance la violation d'une loi dans une autre région ou un autre département où nous exerçons nos activités ?

Est-ce que je me sentirais fier si cela devenait public ?

Si mes paroles ou mes actions faisaient la une d'un journal, cela me rendrait-il fier ? Mes fans, mes collègues joueurs et mes amis penseraient-ils que c'était une bonne décision ?

Toujours s'exprimer : Poser des questions et soulever des préoccupations

Nous sommes engagés à fournir un environnement de travail où l'on se sent suffisamment à l'aise pour signaler immédiatement tous problèmes - lorsqu'ils surviennent ou dès que vous en avez connaissance ; cependant, vous ne devriez pas vous décourager de signaler des problèmes survenus dans le passé ; c'est toujours utile pour nous d'avoir ces informations. Nous comprenons qu'il y a des moments où vous sentez que vous pouvez résoudre un problème vous-même ou peut-être pensez-vous que le problème n'est pas suffisamment grave pour être signalé. Parfois, vous pouvez avoir peur de signaler, peur des représailles ou des conséquences. Nous prenons au sérieux les actes de représailles, ils sont formellement interdits et nous nous engageons à favoriser un lieu de travail où les individus peuvent signaler leurs préoccupations sans crainte de représailles.

S'exprimer et chercher des réponses est une valeur clé de l'entreprise. Donc, si vous avez connaissance d'un problème ou en soupçonnez un, y compris une violation de notre Code ou de nos politiques, nous vous encourageons à en parler immédiatement, même lorsque les autres ne le font pas. Il en va de même pour les People Leader. Mais, bien sûr, faites-le de bonne foi. N'oubliez pas qu'effectuer un signalement de « *bonne foi* » ne signifie pas que vos soupçons doivent être fondés. Cela exige simplement que vous fournissiez des informations véridiques et exactes, et que vous estimiez que la conduite que vous signalez s'est produite ou va se produire.

Représailles : C'est interdit

Nous interdisons les représailles contre vous ou vos collègues pour avoir posé des questions, fait un rapport de bonne foi ou participé à des enquêtes. Si vous rencontrez ou entendez parler de quelqu'un qui exerce des représailles contre un autre salarié (par exemple, en le décourageant, en le harcelant ou en le menaçant), veuillez contacter votre responsable ou toute autre personne figurant sur la [liste ASK](#). Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé un problème, vous devez contacter toute personne de la [liste ASK](#). Quiconque exerce des représailles ou menace d'exercer des représailles s'expose à des conséquences pouvant aller jusqu'à la résiliation de son emploi (ou de sa mission), ainsi qu'à des sanctions civiles et pénales. Si vous êtes un responsable qui a reçu un signalement - ou qui a connaissance ou soupçonne des représailles - veuillez le transmettre immédiatement à l'[Équipe Way2Play](#). Pour en savoir plus sur notre engagement anti-représailles, lisez notre [Politique d'intégrité sur le lieu de travail](#).

Comment effectuer un signalement

Vous pouvez effectuer un signalement en utilisant l'une des ressources de la [liste ASK](#). Nous vous encourageons à le faire rapidement et avec le plus de détails possible, conformément aux lois applicables. Notre capacité à enquêter sur un problème dépend en grande partie de la qualité et de la spécificité des informations fournies. Nous vous encourageons à fournir des informations aussi détaillées que possible lorsque vous faites un signalement. Et merci de ne jamais commencer à enquêter par vous-même.

Puis-je effectuer des signalements de manière anonyme ?

Notre société s'efforce de garder les identités individuelles confidentielles dans la mesure du possible. La [ligne Integrity](#) vous permet de signaler des problèmes de manière anonyme. Si vous choisissez de rester anonyme, nous vous encourageons à vérifier régulièrement si nous avons des questions de suivi, ce qui pourrait avoir un impact sur la capacité à mener une enquête de manière efficace et approfondie. Même si effectuer un signalement vous fait peur, essayez d'être honnête à propos de vos préoccupations et de tendre la main - c'est la seule façon pour nous de faire ce qu'il faut.

Pour en savoir plus sur ce qui se passe après avoir fait un signalement, consultez la [Politique d'intégrité sur le lieu de travail](#).

« Notre force vient de nos équipes incroyables qui font des choses incroyables les uns pour les autres, et pour nos joueurs. Cela implique toujours d'agir avec intégrité et de défendre ce qui est juste. »

- Rob Kostich, président, Activision Publishing

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« J'ai récemment soulevé un problème auprès de l'équipe Way2Play car je craignais que mon manager ne viole une partie de notre code. » Depuis lors, je n'ai pas reçu les mêmes affectations de travail en termes de qualité, même si mes performances n'ont pas changé. Est-ce quelque chose que je devrais signaler, ou devrais-je simplement chercher un autre emploi ? »

Le bon Way2Play :

« Nous interdisons toute forme de représailles. Si vous pensez être injustement traité, contactez l' [Équipe Way2Play](#) - ou toute personne de la [liste ASK](#). Pour en savoir plus, veuillez lire notre [Politique d'intégrité sur le lieu de travail](#). »



3. Préserver la confiance

Tout comme nous entretenons la confiance de nos collègues en respectant des normes élevées dans la manière dont nous nous traitons les uns les autres, nous gagnons la confiance en respectant des normes extrêmement strictes dans les domaines définis dans ce chapitre. Bien que certains des concepts ci-dessous puissent sembler inhabituels, il est important que nous comprenions ce qu'ils signifient vraiment et que nous les respections au quotidien.

Dossiers

Soyez précis et transparent

Tous les dossiers et registres de notre entreprise doivent être complets, justes, exacts, précis et compréhensibles. Cela comprend les registres financiers et comptables, les registres des frais de déplacement et de représentation, les relevés d'activité et de temps de travail, et d'autres registres établis pour le compte de l'entreprise. Nous ne devons jamais déformer les faits, omettre des informations critiques ou modifier les dossiers ou les registres de quelque manière que ce soit pour induire les autres en erreur, ni aider d'autres à le faire.

Si vous pensez que les informations fournies par notre société sont incomplètes, inexactes ou autrement trompeuses, veuillez le signaler immédiatement au service juridique.

Gérez-les

La tenue de registres précis ne consiste pas seulement à créer des documents, mais également à les gérer. Nous devons connaître et suivre nos contrôles internes et nos politiques en matière de gestion des dossiers, y compris la maintenance, la conservation et la suppression correcte des dossiers. Faire cela de la bonne manière est essentiel pour protéger l'intégrité de notre entreprise. La gestion des dossiers est particulièrement importante lorsqu'il s'agit de mesures de **conservation légale**.

Si vous avez des questions sur la gestion des dossiers, veuillez consulter la [politique sur la gestion des dossiers](#) ou contacter le service juridique pour obtenir des conseils.

Une mesure de conservation légale peut être mise en place si l'entreprise est impliquée dans un contentieux, ou en anticipé un. Si vous êtes concerné par une mesure de conservation légale, le service juridique vous contactera avec des instructions sur la préservation de certains dossiers liés à des sujets spécifiques.

Délit d'initié : À ne pas faire

Il n'est jamais acceptable d'acheter ou de vendre des actions alors que vous détenez des « informations substantielles et privées » sur Microsoft, les sociétés avec lesquelles nous faisons affaire, ou toute société cotée en bourse. Vous pensez peut-être que seule la direction a accès à ce type d'information, mais ce n'est pas le cas.

Quelques exemples d'**informations substantielles** privées :

- Informations sur les gains ou les pertes futurs
- Fusions ou acquisitions en cours ou proposées
- Importantes ventes d'actifs
- Changements à la direction générale
- Nouvelles découvertes, produits ou développements substantiels
- Modifications des tendances d'une entreprise ou d'un jeu

Les personnes susceptibles d'avoir accès à des informations substantielles privées peuvent être soumises à des périodes d'interdiction de négociation pendant lesquelles il leur est interdit de négocier des actions Microsoft. Bien sûr, vous serez informé si cela s'applique à vous.

Nous gardons ces informations confidentielles avant qu'elles ne soient rendues publiques - nous ne faisons jamais affaire en tout en étant en possession de ces informations, et nous ne les partageons avec personne d'autre, même des amis proches ou membres de notre famille. Certains d'entre nous sont soumis à des périodes d'interdiction de négociation. Veuillez consulter la [Politique d'information confidentielle](#) et la [Politique générale sur les délits d'initié](#). Si vous avez des questions, contactez tradingq@microsoft.com.

Blanchiment d'argent : À surveiller

Le blanchiment d'argent est une tentative par une autre personne ou organisation de dissimuler des fonds illicites ou de donner à ces fonds une apparence légitime.

► Le blanchiment d'argent peut prendre plusieurs formes. Si vous travaillez directement avec des distributeurs, des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux, signalez-le si quelqu'un :

- essaie de régler des paiements importants en espèces et si cette personne n'est pas mentionnée dans le contrat
- souhaite payer plus que la somme contractuelle
- essaie d'effectuer des paiements dans d'autres devises que celles spécifiées dans le contrat
- effectue des paiements à partir d'un compte non commercial inhabituel

Si vous avez des questions, contactez le service juridique.

Anti-corruption : Commerce sans corruption

La corruption n'est jamais une option. Nous refusons de :

- offrir, payer ou accepter des pots-de-vin sous quelque forme que ce soit, qu'il s'agisse d'un agent public ou d'un particulier, ou
- tolérer la corruption dans le cadre de nos relations commerciales

Nos relations avec les agents publics doivent être transparentes et professionnelles. Il existe des lois qui interdisent ou limitent les cadeaux, divertissements et voyages qu'un agent public peut accepter. Et offrir l'une de ces choses à un agent public, quelle que soit sa valeur, peut être interdit car cela peut avoir des conséquences négatives pour vous et l'entreprise. Vous devez obtenir une approbation écrite avant d'offrir un cadeau ou un divertissement, y compris des voyages et de l'hospitalité à un agent public.

Veuillez consulter la [Politique relative aux cadeaux et divertissements](#) et la [Politique anti-pots-de-vin et anti-corruption](#) pour en savoir plus.

Faire des affaires à l'international : Suivre les règles

Être un acteur mondial signifie que nous devons suivre certaines règles et réglementations supplémentaires. Par exemple :

- les lois sur l'importation et l'exportation de produits et de données techniques
- les lois qui interdisent la livraison de produits, de données ou d'informations à certains pays, organisations ou individus
- les sanctions économiques et embargos commerciaux
- les lois qui interdisent aux entreprises de s'impliquer dans tout boycott international qui n'est pas approuvé par le gouvernement concerné

Si vous ne savez pas si l'une de ces lois s'applique au travail que vous faites, si vous souhaitez signaler un problème concernant l'une des lois ci-dessus, ou si vous recevez une demande de participation à un boycott international, veuillez contacter immédiatement le service juridique.

« Notre magie commence avec notre équipe. Nous créons des expériences joyeuses pour des millions de personnes, et nous le faisons en nous soutenant mutuellement avec intégrité, respect et un engagement commun à faire ce qui est juste, à chaque étape du chemin. »

– Todd Green, président, King

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« J'ai déjeuné avec mon beau-frère la semaine dernière et il était très intéressé par les résultats financiers de notre entreprise. Il souhaitait modifier certains investissements de son portefeuille et espérait investir dans notre société, mais seulement s'il connaissait un peu plus notre équipe de direction. Je lui ai dit que j'y réfléchirais. Si je transmets une petite information qu'il pourra probablement apprendre dans les deux prochaines semaines de toute façon, est-ce que je ferais quelque chose de mal ? »

Le bon Way2Play :

« Oui. Transmettre toute information confidentielle est un sérieux problème. Même quelque chose qui semble mineur et ne vous profite pas directement peut être une violation de notre [Politique générale sur les délits d'initiés](#). Réfléchissez avant d'agir, car les conséquences peuvent inclure un préjudice de réputation, des amendes et/ou des peines de prison. »



4. Protéger nos fans, nos clients et nos activités

Chaque jour, des millions de personnes accueillent nos produits dans leur vie. Qu'il s'agisse de jeux, d'e-sports ou d'autres divertissements, ce que nous faisons influence et enrichit la vie des gens. Et un bon divertissement implique une grande responsabilité.

Ventes et marketing équitables : Être honnête

Nous nous efforçons de faire en sorte que ce que nous annonçons sur nos propres produits – ou sur ceux de nos concurrents – soit clair et sincère.

Questions de confidentialité

Beaucoup de personnes nous font confiance lorsqu'elles nous donnent leurs informations personnelles. Et nous honorons cette confiance en nous assurant que nous suivons [nos politiques](#) et les lois applicables pour le traitement de ces informations. En cas de doute, contactez le service juridique.

Qualité des produits : Être à la hauteur de nos normes

Nous sommes très fiers de la qualité de nos produits de divertissement, et nous exigeons des mêmes normes élevées de nos partenaires commerciaux et fournisseurs que de nos employés. Pour que cela continue, nous devons tous respecter les lois et règlements applicables et faire des affaires de la bonne façon.

Cette section explique comment agir au quotidien, y compris la gestion des actifs de l'entreprise, l'utilisation des médias sociaux, les cadeaux et divertissements dans un contexte professionnel, ainsi que les conflits d'intérêts.

Informations confidentielles et propriété intellectuelle : Protégez-les

L'un des actifs les plus précieux de l'entreprise est notre propriété intellectuelle et nos informations confidentielles. Et nous partageons tous la même responsabilité de protéger ces informations et de les garder confidentielles. Veuillez consulter la [Politique d'information confidentielle](#) pour plus d'information.

En savoir plus

Si vous avez des questions sur la divulgation d'informations confidentielles ou de propriété intellectuelle, ou si vous soupçonnez une divulgation inappropriée d'informations confidentielles, veuillez contacter immédiatement le service juridique ou votre équipe de sécurité informatique.

Les informations confidentielles incluent notamment :



Informations sur les nouveaux produits et designs



Stratégies marketing



Secrets industriels



Programmes et code informatique



Informations financières et business plans



Informations personnelles



Informations partagées lors des All Staff Meetings



Mesures internes

S'ils sont divulgués, ces types d'informations privées peuvent être utilisés par des concurrents ou nuire à notre entreprise. N'oubliez pas que toutes les informations confidentielles ne sont pas nos informations. Nous devons protéger les informations confidentielles qui nous sont communiquées par des partenaires commerciaux et des tiers, sinon nous risquons de mettre ces relations en danger et pouvons exposer l'entreprise à une responsabilité juridique.

Évitons les erreurs avant qu'elles ne se produisent. Par exemple, vous devez toujours gérer avec prudence les documents, les messages vocaux, les SMS, les messages instantanés et les e-mails liés à l'entreprise. Soyez prudent lorsque vous discutez ou regardez des travaux dans des lieux publics tels que des restaurants, des cafés, des trains et des avions - ou même lorsque vous télétravaillez à domicile si vous partagez un espace commun avec d'autres. Si vous avez besoin de partager de telles informations dans le cadre de votre travail, utilisez toujours les outils approuvés par l'entreprise pour le faire.

N'oubliez pas que nous avons tous signé des accords relatifs aux informations exclusives de notre société ; notre obligation de protéger ces informations se poursuit même après que nous ayons quitté l'entreprise. Si vous avez des questions, vous pouvez toujours utiliser la [liste ASK](#). Veuillez consulter la [Politique d'information confidentielle](#) pour plus d'information.

Actifs physiques et systèmes d'information : Utilisez-les à bon escient

Chaque jour, nous utilisons les actifs physiques et les systèmes d'information de notre entreprise. Il peut s'agir d'équipements électroniques, d'installations, de fonds, de courriers électroniques, de l'intranet ou d'autres biens de l'entreprise. Quels qu'ils soient, il est important que nous traitions ces actifs de manière responsable, professionnelle et conforme aux politiques de l'entreprise. Nous devons les protéger contre le vol, le détournement et les dommages.

N'oubliez pas que les travailleurs ne peuvent pas bénéficier de confidentialité lorsqu'ils utilisent les systèmes d'information de l'entreprise - notre entreprise peut surveiller l'utilisation de nos systèmes, équipements et réseaux informatiques, ainsi que l'activité et le contenu du trafic sur ceux-ci - à tout moment, sauf si une loi applicable l'en empêche. De même, vous ne devriez pas utiliser des applications de messagerie non approuvées dans le cadre de votre travail ou des activités de l'entreprise. Cela s'applique aux applications éphémères (applications de messagerie où le message disparaît). Les lois peuvent varier selon l'endroit où vous travaillez, il est donc très important que vous compreniez la [*Politique d'utilisation acceptable des ressources de technologie de l'information*](#) qui s'applique à vous, car elle fournit plus de détails sur comment et pourquoi nous surveillons. [Nous avons également un document FAQ](#) qui vous aidera à mieux comprendre la politique.

Réseaux sociaux : Soyez transparent et réfléchissez à deux fois

Voulez-vous écrire quelque chose sur notre entreprise, nos produits, l'industrie du jeu ou toute autre chose qui nous concerne sur vos réseaux sociaux personnels ? Conformément à notre [*Politique sur les medias sociaux*](#), assurez-vous :

- de mentionner votre relation avec notre entreprise
- d'indiquer clairement que vous exprimez votre propre opinion
- de déterminer si votre message pourrait être sorti de son contexte
- de ne pas partager d'[*informations confidentielles*](#)
- et surtout, faites preuve de bon sens !

Si vous publiez sur les réseaux sociaux au nom de l'entreprise dans le cadre de votre travail, n'oubliez pas qu'il existe des directives supplémentaires dans la [*Politique sur les réseaux sociaux sponsorisés par l'entreprise*](#) que vous devez suivre. Par exemple, que vos publications sur les réseaux sociaux soient ou non au nom de l'entreprise, n'oubliez pas que vous devez toujours vous respecter et agir avec intégrité en ligne, tout comme dans vos interactions en personne.

Données personnelles : Protégez-les

Accédez-vous à des informations personnelles sur vos collègues dans le cadre de votre travail ? Il est important de protéger ces informations contre toute utilisation ou divulgation inappropriée ou non autorisée, et de les traiter conformément aux politiques et procédures de notre entreprise ainsi qu'aux lois sur la confidentialité et la protection des données (qu'elles soient locales ou internationales) qui s'appliquent à votre travail.

En savoir plus

Consultez vos [*politiques applicables en matière de sécurité des informations et de protection des données*](#) pour en savoir plus. En cas de problème, veuillez contacter le service juridique ou votre équipe de sécurité des informations.

Cela ne vous empêche pas de vous exprimer librement, par exemple, à propos des salaires ou des conditions de travail, sous réserve de ne pas commettre d'abus.

En cas de crise ou de situation délicate, évitez de spéculer ou de donner des informations non validées. Transmettez les demandes de renseignements au ou à la porte-parole attitré(e) de l'entreprise..

« Je suis fier d'être un héros Way2Play pour aider à favoriser une culture de travail ouverte et inclusive pour nous tous. » Je n'ai peut-être pas toutes les réponses, mais je suis là pour écouter et orienter les gens dans la bonne direction en cas de problème.

- Adrien Ledda
responsable de la conception de jeux inclusifs ; Héros Way2Play

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« L'un de mes collègues publie beaucoup sur les réseaux sociaux et il a récemment fait la promotion de l'un de nos nouveaux jeux. J'ai commencé à voir beaucoup de commentaires négatifs sur l'un de nos concurrents dans les discussions, et ils partagent des statistiques et des données que je sais être fausses. Est-ce un problème ? »



Le bon Way2Play :

« Oui. Nous ne devons jamais partager de fausses informations sur nos concurrents, il est donc important que vous informiez une personne figurant sur la [liste ASK](#) de cette question. Lorsque nous publions sur notre industrie, il est également important d'utiliser le hashtag #viewsaremyown et de mentionner votre affiliation avec l'entreprise conformément à la politique. Pour en savoir plus sur ces directives, consultez la [Politique relative aux médias sociaux](#) et la [Politique relative aux réseaux sociaux sponsorisés par l'entreprise](#). »

Cadeaux et divertissement : Construire des relations de la bonne manière

Êtes-vous en contact avec des partenaires commerciaux ou des personnes souhaitant construire des projets avec nous ? Il est important que vous sachiez comment gérer les cadeaux et les divertissements. Offrir ou accepter des cadeaux ou des divertissements peut obscurcir le jugement et influencer les décisions commerciales. Même si vous pensez que vous n'allez pas être influencé, la seule *possibilité*d'être mal influencé est un risque sérieux. Et souvenez-vous que si vous offrez un cadeau ou un divertissement à un agent public, vous devez obtenir l'approbation écrite préalable, peu importe à sa valeur. Alors, qu'il s'agisse d'un dîner décontracté, de billets pour un match ou d'un cadeau coûteux, vérifiez toujours la [*Politique relative aux cadeaux et divertissements*](#) et la [*Politique anti-pots-de-vin et anti-corruption*](#) pour savoir ce qui est bien avant d'agir. N'oubliez pas d'utiliser la [*liste ASK*](#) si vous êtes dans une situation délicate ou en cas de doute.

Les conflits d'intérêts : Éviter les conflits qui pourraient nuire à notre entreprise

Un « conflit d'intérêts » peut survenir à chaque fois que nos intérêts personnels entrent en conflit avec - ou semblent entrer en conflit avec - les intérêts de l'entreprise. Nous avons chacun l'obligation de ne pas nous engager dans toute activité ou d'avoir un intérêt personnel qui présente un « conflit d'intérêts », et éviter même tout ce qui aurait la simple apparence d'un conflit d'intérêts. Nous sommes tous responsables d'éviter ces situations. Et la chose la plus importante à retenir si vous rencontrez un conflit potentiel est d'en parler. Souvent, un conflit potentiel peut être résolu.

Ce qui est autorisé et interdit en vertu de cette section variera en fonction de votre relation professionnelle avec l'entreprise (c'est-à-dire, salarié, travailleur occasionnel, consultant). C'est pourquoi il est important de demander conseil si vous avez un doute quant à un conflit d'intérêts potentiel.

Avant d'aborder des exemples de conflits d'intérêts potentiels auxquels nous pourrions être confrontés, voici quelques questions générales que vous devriez vous poser pour vous aider à comprendre si une situation à laquelle vous êtes confronté peut créer un conflit d'intérêts.

- Cette activité ou cette situation pourrait-elle m'amener à faire un choix qui profite à moi-même, mes amis ou ma famille au détriment de l'entreprise ?
- Cette activité ou cette situation pourrait-elle avoir un impact négatif sur ma capacité à faire mon travail ?
- Cette activité ou cette situation pourrait-elle potentiellement nuire à l'entreprise ?
- Cette activité ou cette situation pourrait-elle embarrasser l'entreprise ou moi-même si elle apparaissait en première page d'un journal ou d'un blog ?
- Cette activité est-elle potentiellement concurrente de l'activité de l'entreprise ?
- Cela donne-t-il l'impression, ou pourrait donner l'impression, que je mets plus d'efforts vers mes propres projets, par rapport aux projets de l'entreprise ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « oui », la relation ou la situation est susceptible de créer un conflit d'intérêts et vous devez l'éviter. Les membres du personnel trouveront des conseils et la marche à suivre pour divulguer des conflits potentiels [ici](#). Si vous vous demandez si une situation présente un conflit potentiel qui doit être divulgué, soumettez votre question à [*l'équipe Way2Play*](#).

Découvrez quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels :

Travailler avec la famille et les amis

Envisagez-vous d'embaucher ou de recommander un parent ou une personne avec qui vous avez une relation personnelle étroite pour un emploi dans l'entreprise ? Ou travaillez-vous déjà avec eux ? Ou peut-être qu'un de vos proches travaille avec ou pour un concurrent, un fournisseur ou un autre partenaire commercial de notre entreprise ? Cela pourrait être un conflit d'intérêts - veuillez consulter la [Politique sur les relations personnelles et familiales au travail](#).

Relations personnelles avec les collègues

Nous comprenons que des relations personnelles se forment parfois sur le lieu de travail. Bien que nous préférions ne pas être impliqués dans la vie personnelle des salariés, certaines relations (y compris les relations entre les People Leader et ceux qu'ils supervisent) pourraient présenter un conflit d'intérêts - veuillez consulter la [Politique sur les relations personnelles et familiales au travail](#).

Emploi ou autres activités externes

Quelle qu'en soit la finalité, qu'il/elle soit rémunéré(e) ou non, un emploi ou une activité externe peut créer un conflit d'intérêts s'il/elle a le potentiel de concurrencer notre entreprise, d'interférer avec votre travail ou de nuire à notre réputation.

Projets ou inventions parallèles

Si vous envisagez de créer, de développer ou de travailler sur un projet de jeu vidéo pendant votre temps libre, vous devez le divulguer via le processus de projet parallèle approprié avant de commencer à travailler. Cela comprend les jeux à code source libre, les modifications et les moteurs de jeu ainsi que les nouveaux jeux, y compris ceux que vous créez en tant que passe-temps.

Tous les membres du personnel doivent divulguer ces projets parallèles sur le [portail Way2Play](#).

Conflits d'intérêts potentiels (suite) :

Intérêts financiers ou investissements dans d'autres entreprises

Avoir un intérêt commercial chez un concurrent ou partenaire commercial actuel ou potentiel, comme lui accorder un prêt, investir ou en devenir propriétaire, peut entraîner un conflit d'intérêts.

Adhésion/participation au conseil d'administration

Siéger au conseil d'administration d'une entreprise extérieure, même si cette entreprise ne fait pas affaire avec nous ou ne nous fait pas concurrence, peut tout de même créer un conflit d'intérêts.

Opportunités d'entreprise

Un conflit d'intérêts peut survenir si vous poursuivez, ou aidez un ami ou un membre de votre famille à poursuivre, une opportunité commerciale ou d'investissement que vous avez découverte en utilisant les biens ou les informations de l'entreprise.

Dans chacune de ces situations, la règle est la même - si vous envisagez de vous engager dans l'un des cas de figure évoqués ci-dessus - ou dans toute autre situation pouvant créer un conflit d'intérêts, ou ayant l'apparence d'un conflit d'intérêts, **vous devez [divulguer le conflit potentiel](#)** et obtenir des conseils. Enfin, il est important de comprendre qu'à mesure que les circonstances changent, une situation qui ne présentait pas de conflit d'intérêts auparavant peut en présenter un aujourd'hui, ou à l'avenir.

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« Un de mes amis m'a demandé de l'aide pour un nouveau jeu qu'il envisage de développer. Je ne pense pas que cela interférerait avec le travail que je fais dans mon studio. » En fait, j'en ai parlé à mon patron, et il a dit que c'était une bonne idée. Dois-je obtenir une approbation officielle en sus ? »

Le bon Way2Play :

« Oui. C'est un excellent exemple illustrant la nécessité de vous référer au processus des projets parallèles. Dans ce cas, il semble que vous ayez terminé l'étape 1, mais vous devez toujours remplir le formulaire en ligne et attendre une réponse officielle avant de commencer. Si votre projet est urgent, vous pouvez envoyer un e-mail à Way2Play@activisionblizzard.com pour demander un examen accéléré de votre demande. »

N'oubliez pas que le code de conduite n'a pas pour but d'interdire ou d'enfreindre le droit d'un salarié à débattre sur les salaires, les heures, les conditions de travail ou autres conditions d'emploi, d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.



5. Travailler avec nos partenaires commerciaux et nos communautés

Nous faisons tous partie d'une grande communauté. Et ce que nous faisons en tant qu'entreprise affecte et est affecté par le monde qui nous entoure. Ce chapitre explique comment nous livrons une concurrence équitable, faisons bonne impression et interagissons avec nos communautés externes. Souvenez-vous que tous les membres du personnel sont tenus de signaler les violations avérées ou soupçonnées de notre [Politique sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption](#) et la [Politique de veille concurrentielle](#).

Nous sommes fair-play

Partout où nous exerçons nos activités, nous respectons les lois sur la concurrence loyale. Une concurrence loyale signifie que nous ne concluons jamais d'accord avec des concurrents concernant :

- le prix des produits ou des services
- la fixation des salaires ou de la rémunération
- les conditions de vente
- le volume de production
- les remises et promotions
- la répartition du marché

Bien que le principe de ces lois semble simple, leur application à des situations réelles peut être complexe. Une concurrence déloyale peut entraîner de graves sanctions civiles et pénales à la fois pour notre entreprise et pour toute personne ayant joué un rôle dans la violation de ces lois. Donc, si vous interagissez avec des concurrents, il est essentiel que vous compreniez notre politique et ces lois. Vous avez des questions? Contactez le service juridique au antitrusthelp@activision.com.

Association commerciale : Participer avec prudence

Étant donné qu'il existe de nombreuses lois et réglementations sur la concurrence loyale dans le monde, ce domaine peut être complexe. C'est pourquoi nous devons redoubler de prudence lorsque nous participons à des associations professionnelles.

Une association de personnes ou d'entreprises dans une entreprise ou un commerce particulier, organisée pour promouvoir leurs intérêts communs.

Concurrencer avec intégrité

Connaître nos concurrents est un élément important pour réussir. Mais nous apprenons toujours à connaître notre marché et nos concurrents dans des conditions équitables. Autrement dit, nous respectons les lois et n'essayons jamais de découvrir les informations confidentielles ou les secrets industriels de nos concurrents d'une manière contraire à l'éthique.

Respecter les droits humains

Nous nous efforçons de mener nos activités d'une manière qui respecte les droits humains et la dignité de tous, et nous soutenons les efforts internationaux pour promouvoir et protéger les droits de l'homme. Nous ne tolérons aucune violation des droits de l'homme sur notre lieu de travail ou dans notre chaîne d'approvisionnement. Chacun de nous peut aider à éliminer les abus tels que le travail des enfants, l'esclavage, la traite des êtres humains et le travail forcé. Vous pouvez commencer par signaler toute violation des droits de l'homme présumée ou avérée dans le cadre de nos opérations ou de celles d'un partenaire commercial.

Tiers : Intégrité de la demande

Nous nous efforçons chaque jour de nous conduire d'une manière qui reflète l'engagement de l'entreprise à faire des affaires de la bonne manière. Et nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même et suivent notre [Code de conduite des fournisseurs](#). Lorsque nous sélectionnons et travaillons avec d'autres organisations ou individus, nous faisons des efforts pour les connaître, car ils sont le reflet de notre entreprise. La façon dont ils agissent compte. Pour inspirer la confiance à nos clients et au public, nous nous devons de travailler uniquement avec des représentants éthiques qui partagent les mêmes valeurs que nous.

Clients gouvernementaux : Nous en avons

Lorsqu'un gouvernement est notre client, nous devons nous tenir au courant et suivre les lois et réglementations spécifiques aux activités gouvernementales, telles que les obligations contractuelles, les achats ou les pratiques comptables et de facturation. Et gardez à l'esprit que les lois et réglementations peuvent nous empêcher d'embaucher des fonctionnaires salariés ou récemment retraités. Si un processus de recrutement vise un officier public ou une officière publique, un ou une membre de sa famille immédiate ou une personne qu'il ou elle a recommandée, il faut faire appel au service juridique. Veuillez consulter la [Politique sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption](#) pour en savoir plus à ce sujet.

Communication à l'extérieur de l'entreprise : Vérifiez auprès des bonnes personnes

Si vous êtes approché par les médias pour parler d'un sujet, veuillez transférer leur demande d'informations à l'équipe des communications et/ou des relations publiques. Vous ne devez pas parler aux médias sans l'approbation et la supervision de l'équipe des communications. Si vous assistez à un événement et qu'une personne extérieure à notre entreprise demande un commentaire, ne répondez à aucune question et ne faites aucun commentaire. Veuillez plutôt transférer la demande à l'équipe de communication ou donner l'adresse PR@activationblizzard.com au professionnel de la communication.

Si vous êtes invité à prendre la parole en dehors de l'entreprise, veuillez lire la [Politique sur les prises de parole](#) et suivre les étapes indiquées.

La durabilité environnementale : Nous sommes engagés

Nous nous soucions de notre planète et sommes déterminés à défendre la durabilité. Par conséquent, il va de soi que nous suivons également les lois, règles et réglementations environnementales qui s'appliquent à nous. Si vous observez un problème environnemental potentiel, veuillez contacter notre service juridique.

Audits et enquêtes : Soyez utile et transparent

Parfois, notre entreprise doit mener des enquêtes ou des audits. Ceux-ci peuvent être effectués par des auditeurs internes ou externes, des avocats ou des enquêteurs. Et il est de notre responsabilité de les aider lorsqu'ils ont besoin de notre assistance. Nous attendons de vous que vous leur fournissiez des informations exactes et opportunes, sans manipuler ou induire en erreur leur travail de quelque manière que ce soit. Le service juridique ou [l'Équipe Way2Play](#) nous guidera sur le moment et la manière d'aider à tout(e) enquête ou audit.

Activités politiques : Soyez responsable

Chacun d'entre nous est libre de s'engager dans les activités politiques de son choix, à son rythme et avec son propre argent. Nous n'utilisons jamais les fonds de l'entreprise pour des activités politiques sans obtenir l'approbation du service juridique, ni ne faisons quoi que ce soit pour donner l'impression que les dons et les contributions personnelles représentent l'entreprise. Et bien sûr, nous ne participons pas à des activités politiques contraires aux lois sur les territoires où nous opérons. Ainsi, à moins que vous n'ayez été désigné par notre société pour nous représenter ou participer aux activités politiques de la société, vous ne devez pas vous impliquer dans ces activités pour la société. Des questions ? Contactez le service juridique. Veuillez consulter la [Politique de défense des intérêts publics](#) pour plus d'information.

« Le bon Way2Play est être présent(e) les un(e)s pour les autres, respecter nos engagements et faire preuve d'honnêteté, de respect et de compassion dans nos paroles et nos gestes lors de nos interactions. »
- Johanna Farie, présidente, Blizzard Entertainment

Quel est le bon Way2Play ?

Considérez ce scénario :

« Notre équipe est récemment sortie pour fêter l'achèvement d'un projet, et certains de nos partenaires commerciaux - en dehors de notre entreprise - ont beaucoup trop bu. Est-ce quelque chose que je dois signaler ? »

Le bon Way2Play :

« Oui. Nos partenaires commerciaux, fournisseurs et prestataires de services sont tenus à des normes de conduite très strictes, tout comme nous. Même si vous faites la fête en dehors de nos bureaux, nous ne voulons pas créer une situation qui menace la sécurité ou l'intégrité de nos collègues, partenaires commerciaux ou de l'entreprise. Vous devez toujours contacter toute personne sur la [liste ASK](#) pour signaler vos préoccupations. »



Notre Code de conduite : Le bon Way2Play

Le bon way2play consiste à favoriser une culture éthique et d'expression.

Cela signifie faire le bon choix, même si cela est difficile.

Le bon way2play consiste à prendre ses responsabilités.

Cela signifie un environnement de travail sain, où chacun peut apporter sa créativité.

Et où nous agissons tous avec intégrité.

Le bon way2play signifie s'exprimer pour nous-mêmes ou pour les autres, et pour notre communauté de joueurs.

Je suis engagé à favoriser une culture éthique.

Une culture ouverte, respectueuse et inclusive.

Peu importe où vous travaillez dans le monde ou quel groupe vous soutenez, nous vivons tous selon notre code de conduite commun.

C'est ça le bon way2play.



ACTIVISION

BLIZZARD
ENTERTAINMENT

King