

KODEKS POSTĘPOWANIA: THE RIGHT WAY2PLAY



KODEKS POSTĘPOWANIA ACTIVISION BLIZZARD: THE RIGHT WAY2PLAY

Bez względu na to, gdzie się teraz znajdujesz: czy pracujesz w biurze, czy zdalnie, i niezależnie od tego, w jakim zespole pracujesz lub jakie stanowisko zajmujesz w świecie Activision Blizzard, wszyscy mamy wspólny fundament etyczny – nasz Kodeks postępowania. Dzięki niemu możemy żyć zgodnie z naszymi wartościami i prowadzić działalność w sposób najlepszy dla całej naszej społeczności – współpracowników, graczy, fanów, klientów, partnerów biznesowych i wszystkich, którzy się z nami stykają. Wszyscy podejmujemy wspólne zobowiązanie do przestrzegania tych etycznych podstaw i jesteśmy dumni z naszych standardów postępowania.

Możesz dowiedzieć się więcej, zapoznając się z każdym rozdziałem naszego Kodeksu (tytuły rozdziałów zamieszczono poniżej pogrubioną czcionką).

Potwierdzając niniejszą umowę, zobowiązuję się do:

Przestrzegania Kodeksu postępowania, co obejmuje przestrzeganie wszystkich przepisów prawa, regulacji i wytycznych. Jeśli nie rozumiem tych zasad, zobowiązuję się do zwrócenia się o pomoc.

Nadawania tonu, właściwego postępowania i eskalowania obaw; wiem, że podejmuję większą odpowiedzialność, jeśli przewodzę innym ludziom.

Wzajemnego szacunku – oznacza to, że zawsze będę traktować innych sprawiedliwie i z godnością. Zobowiązuję się do piętnowania i zgłaszania wszelkich przypadków nękania, dyskryminacji lub niesprawiedliwego traktowania innych osób.

Zachowywania zasad bezpieczeństwa – oznacza to, że zrobię wszystko, co w mojej mocy, aby kultywować zarówno fizyczne, jak i psychiczne bezpieczeństwo w pracy.

Kultywowania uczciwości, odpowiedzialności i kreatywności. Zobowiązuję się do współtworzenia kultury pracy, w której inni mogą żyć zgodnie z tymi wspólnymi wartościami.

Zgłaszania wątpliwości, gdy widzę coś, co uważam za niewłaściwe lub nieodpowiednie. Wiem, gdzie znaleźć [Listę ASK](#), która zawiera wszystkie dostępne do wyboru możliwości sposobu i miejsca zgłaszania wszelkich wątpliwości.

Robienia wszystkiego, co w mojej mocy, aby tworzyć kulturę otwartości. Kiedy ktoś zgłasza swoje zastrzeżenia, nie może się obawiać odwetu. Jeśli kiedykolwiek zaobserwuję lub doświadczę działań odwetowych, zobowiązuję się natychmiast powiadomić o tym fakcie kogoś z [Listy ASK](#).

Podtrzymywania wzajemnego zaufania – będę traktować wszystkie dokumenty z należytą starannością i nie wykorzystam mojej pozycji w firmie do osiągnięcia nieuczciwej przewagi nad innymi.

Ochrony naszych fanów, klientów i firmy – zachowam poufność informacji, będę unikać rzeczywistych lub domniemyanych konfliktów interesów oraz korzystać z mediów społecznościowych z należytą dyskrecją i rozważą. Zobowiązujemy się do uczciwości w naszych działaniach marketingowych, przestrzegania przepisów dotyczących prywatności i utrzymywania standardów naszej firmy w zakresie jakości i bezpieczeństwa naszych produktów.

Współpracy z naszymi partnerami biznesowymi i społecznościami grając fair, konkurując uczciwie i szanując prawa człowieka.

Współpraca i transparentność są konieczne w przypadku każdego dochodzenia dotyczącego wydarzeń, które miały miejsce w miejscu pracy.

Przypominamy, że Kodeks postępowania nie ma na celu zakazywania ani naruszania praw pracowników do omawiania wynagrodzeń, godzin i warunków pracy lub innych warunków zatrudnienia ani do angażowania się w inne chronione działania uzgodnione zgodnie z sekcją 7 amerykańskiej ustawy dot. stosunków pracy National Labor Relations Act. Żadne z postanowień Kodeksu postępowania ani jakiegokolwiek innej polityki naszej firmy nie ma na celu uniemożliwienia pracownikowi przekazywania organom regulacyjnym lub odpowiednim władzom informacji dotyczących potencjalnych lub faktycznych naruszeń prawa.

Nasz Kodeks postępowania: The Right Way2Play

Pamiętaj, że „Activision Blizzard” oznacza wszystkie spółki zależne i jednostki działające w ramach uniwersum Activision Blizzard, w tym firmy Activision, Blizzard, King i każde z naszych studiów. Activision Blizzard działa jako spółka zależna należąca w całości do spółki Microsoft. Ponieważ Activision Blizzard prowadzi działalność na całym świecie, istnieją pewne lokalne przepisy prawa, które mogą wymagać od nas podjęcia innych kroków niż te, które przedstawiono tutaj. W skrócie: w przypadku konfliktów z polityką wewnętrzną zastosowanie ma niniejszy Kodeks. W przypadku wystąpienia konfliktów z przepisami miejscowymi zastosowanie mają przepisy miejscowe.

Nasz Kodeks postępowania **Activision Blizzard** to The Right Way2Play. Znajdziesz w nim ważne wytyczne dotyczące uczciwej pracy, sposoby zgłaszania wątpliwości oraz odnośniki do różnorodnych polityk, gdzie znajdziesz więcej informacji. Pamiętaj: wszyscy mamy obowiązek postępować etycznie. Nasz [zespół Way2Play](#) składa się z ekspertów ds. etyki i zgodności z przepisami i będzie cię wspierać w każdej sytuacji.

Nasze wartości w praktyce

Nasze wspólne wartości przyświecają nam we wszystkim, co robimy. Doceniamy różnorodność i wyjątkowość ludzi tworzących zespoły w naszej globalnej firmie. Wiemy, że każdy z naszych zespołów ma wypracowane własne sposoby współpracy i osiągnięcia zamierzonych celów. Nie wolno jednak zapominać, że nam *wszystkim* przyświecają trzy wspólne wartości:



Odpowiedzialność

- Widzę, reaguję, przyjmuję odpowiedzialność.

Wierzymy w podejmowanie inicjatywy, reagowanie, pomaganie, przyjmowanie odpowiedzialności za problem i poszukiwanie rozwiązania.



Kreatywność

- Szukam najlepszego rozwiązania.

Zawsze zadawaj sobie pytanie: „Czy można to zrobić lepiej?”. Rozumiejac jednak, że kreatywność nie oznacza zmiany dla samej zmiany.



Uczciwość

- Postępuję właściwie.

Nie zarzucaj właściwego postępowania na rzecz szybszej lub łatwiejszej i wygodniejszej opcji.

Wszyscy gramy według tych samych zasad

Nieważne, czy jesteś szefową studia, czy stażystą przychodzącym do pracy po raz pierwszy – zasady opisane w niniejszym Kodeksie dotyczą każdej osoby na każdym szczeblu i w każdej części organizacji. Kodeks ma zastosowanie niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem pełnoetatowym czy zatrudnionym na niepełny etat, pracownikiem tymczasowym, konsultantem czy stażystą. Wszyscy pracujemy razem i jednakowo oczekuje się od nas, że będziemy postępować zgodnie z naszym Kodeksem: postępować właściwie, reagować, gdy widzimy, że coś jest nie tak, i przyznawać się do popełnionych błędów.

Liderzy: nadawajcie ton dla właściwego postępowania

Oczekuje się, że wszyscy będziemy wzorem do naśladowania dla naszych podwładnych i przełożonych, postępowania zgodnie z naszym Kodeksem, stawania w obronie tego, co słuszne, i zabierania głosu, jeśli widzimy zachowania, które nie wydają się właściwe. Jeśli jesteś liderem, ponosisz większą odpowiedzialność za nadawanie tonu i właściwe postępowanie. To bardzo ważny aspekt twojej pracy:

- **Niech nasz Kodeks będzie twoim priorytetem.** Podkreślaj jego znaczenie, dopilnuj, by twój zespół przeszedł niezbędne szkolenia i regularnie sprawdzaj, czy jego członkowie postępują zgodnie z naszym Kodeksem i politykami firmowymi.
- **Bądź osobą przystępną i dostępną.** Poinformuj członków swojego zespołu, że mogą zwrócić się do ciebie (lub kogokolwiek z [listy ASK](#)), jeśli mają pytania, wątpliwości lub coś do zgłoszenia. Czasami członek zespołu może chcieć podzielić się swoimi obawami z kimś innym niż ty i to również jest w porządku.
- **Zadawaj pytania!** Nawet jeśli jesteś jedną osobą, do których można się zwrócić z pytaniami dotyczącymi Kodeksu, nie oczekuje się, że będziesz znać wszystkie odpowiedzi. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, skorzystaj z [listy ASK](#).
- **Eskaluj.** Spoczywa na tobie szczególna odpowiedzialność, gdy zaobserwujesz lub podejrzewasz wystąpienie problemu lub gdy ktoś zwróci się do ciebie z problemem. Musisz bardzo poważnie potraktować zarówno tę sprawę, jak i osobę, która ją zgłasza. Liderzy mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu nie tylko w przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu, lecz także w przypadku ignorowania lub akceptowania zachowań, które mogą naruszać niniejszy Kodeks. Jeśli przedmiotem wątpliwości jest potencjalna dyskryminacja, nękanie, mobbing lub powiązane z nimi działania odwetowe, należy dotożyć wszelkich starań, aby zgłosić je niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu siedemdziesięciu dwóch (72) godzin od uzyskania informacji o zaistniałych wątpliwościach, za pośrednictwem dowolnego mechanizmu wyszczególnionego na [liście ASK](#).
- No i oczywiście... **świeć przykładem!** Kluczowe znaczenie ma dawanie własnego przykładu w stosowaniu niniejszego Kodeksu. Wiemy, że nie zawsze będzie łatwo, ale praktyka czyni mistrza! [Zespół ekspertów Way2Play](#) pozostaje do twojej dyspozycji w razie jakichkolwiek wątpliwości.

Dowiedz się więcej.
Informacje na temat zgłaszania wątpliwości można znaleźć w rozdziale pt. „[Kultywowanie uczciwości](#)”.

Obowiązujące prawo miejscowe: przestrzegamy go zawsze i wszędzie

Każdy pracownik naszej firmy musi przestrzegać wszystkich praw, zasad i przepisów, które mają zastosowanie do naszej działalności gospodarczej wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność – w każdym mieście, stanie i kraju. Nie, nie musisz znać na pamięć szczegółowych przepisów każdego prawa związanego z twoim zakresem obowiązków. Twoim zadaniem jest działać uczciwie i wiedzieć, kiedy skontaktować się z [zespołem ekspertów Way2Play](#) lub osobą z [listy ASK](#). Jeśli kiedykolwiek będziesz mieć wątpliwości, jak należy postąpić w danej sytuacji, lub masz pytania dotyczące tego, czy coś jest legalne i zgodne z prawem w danym miejscu – zawsze najlepiej zapytać!

Wszyscy musimy brać odpowiedzialność

W ostatecznym rozrachunku wszystko sprowadza się do dokonywanych przez nas wyborów. Wszyscy mamy to samo zobowiązanie: brać osobistą odpowiedzialność za znajomość naszego Kodeksu i polityk firmowych oraz dokładać wszelkich starań, by postępować zgodnie z nimi. Może to obejmować całokształt zachowania: od zadania tego jednego dodatkowego pytania, poprzez bycie osobą sojuszniczą, aż po zgłaszanie obaw.

1. Wzajemny szacunek

Zawsze dążymy do kultywowania zaufania, szacunku i poszanowania ludzkiej godności. Nasi pracownicy są najważniejszym filarem naszej organizacji. Odnosimy sukcesy, gdy wszyscy możemy się czuć bezpiecznie i wnosimy do pracy to, co w nas najlepsze. Niniejszy rozdział poświęcony jest temu, w jaki sposób wspieramy środowisko pracy, w którym uczciwość i odpowiedzialność kierują naszymi interakcjami, abyśmy wszyscy mogli się rozwijać.

Nękanie lub mobbing: nie rób tego!

Sprowadza się to do jednego prostego, lecz ważnego słowa: szacunku. Wszyscy chcemy miejsca pracy, w którym czujemy się bezpiecznie i komfortowo, gdy wchodzimy ze sobą w interakcje. Musimy owocnie współpracować, aby osiągnąć nasze cele. Od każdego i każdej z nas oczekuje się, że dołożymy wszelkich starań, by stworzyć kulturę pracy opartą na wzajemnym szacunku – taką, która jest wolna od nękania, uprzedzeń, molestowania, mobbingu, zastraszania lub dyskryminacji.

Kategorycznie zakazujemy takich zachowań w jakiegokolwiek formie – fizycznej, werbalnej lub niewerbalnej – zaliczają się do nich:

- Formy werbalne, takie jak: groźby, epitety, uwłaczające komentarze, żarty lub obelgi dotyczące rasy, stanu zdrowia lub życia rodzinnego danej osoby;
- Formy wizualne, takie jak: prezentowanie obraźliwych plakatów, zdjęć, karykatur, rysunków, stron internetowych i wiadomości e-mail. Należy również wziąć pod uwagę takie aspekty jak wygaszacze ekranu, hasła, z których musi korzystać wiele osób, memy i GIF-y; oraz
- Formy fizyczne, takie jak: napaść, niechciany dotyk, blokowanie normalnego ruchu lub obraźliwe gesty;
- Molestowanie seksualne w zamian za oferowane korzyści, takie jak niechciane zaloty lub prośby o przystęgi seksualne, wizualne, werbalne lub fizyczne formy zachowań o nacechowaniu seksualnym, gdy poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania jest wykorzystywane jako podstawa do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia lub przydziału pracy mających wpływ na daną osobę;
- Nieprzyjazne środowisko pracy: zachowania mające na celu lub skutkujące nieuzasadnionymi zakłóceniami w wykonywaniu pracy lub stworzenie zastraszającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy i które dotyczy **cech chronionych**;
- Powtarzające się poniżające, uwłaczające lub obraźliwe uwagi;
- Obelgi słowne lub wulgarny język skierowany do danej osoby;
- Zastraszające lub upokarzające zachowanie w formie werbalnej lub fizycznej; oraz
- Celowa, ukierunkowana izolacja.

Cechy chronione mogą się różnić w zależności od miejsca pracy, ale mogą obejmować: płeć, rasę, kolor skóry, narodowość, pochodzenie narodowe lub etniczne, pochodzenie rodowe, status obywatelski, wiek, religię, wyznanie, przekonania, przynależność polityczną lub związkową, status wojskowy lub status weterana, orientację seksualną, stan cywilny lub partnerstwo cywilne, ciążę lub macierzyństwo, niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, stan zdrowia, tożsamość płciową, ekspresję płciową (w tym osoby transpłciowe, które przechodzą lub przeszły korektę/uzgodnienie płci lub są postrzegane jako przechodzące korektę/uzgodnienie płci w celu uzyskania zgodności z płcią, z którą się identyfikują) oraz wygląd lub zachowanie związane z płcią. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w polityce obowiązującej w danym miejscu lub u partnera HR.

Należy pamiętać, że rodzaje zachowań zabronionych w Kodeksie są generalnie bardziej ogólne niż te zabronione prawem.

Dowiedz się więcej

Sprawdź naszą [Politykę rzetelności w miejscu pracy](#) lub skontaktuj/zgłoś się do swojego przełożonego, lokalnego partnera HR lub innej osoby kontaktowej z [listy ASK](#).

Różnorodność i niedyskryminacja: szanuj różnice

Różnorodność jest jednym z największych atutów naszej firmy. Dzięki naszym wyjątkowym talentom i wspierającej, zróżnicowanej grupie ludzi kreujemy innowacje, tworzymy silniejsze zespoły i wyprzedzamy konkurencję. Od każdego z nas zależy utrzymanie inkluzywnego środowiska pracy, które sprzyja wzajemnemu szacunkowi oraz odzwierciedla różnorodność społeczności, w których działamy. Nasza firma zabrania dyskryminacji lub podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem na podstawie prawnie chronionych cech danej osoby.

Uważaj na siebie Narkotyki i alkohol: poznaj zasady

Tworzenie relacji i kontakty towarzyskie w pracy mogą być ważną częścią wspierającej kultury organizacji, ale musimy dbać o to, by nasze miejsce pracy było bezpieczne, inkluzywne i przyjemne dla wszystkich. Nie zezwala się wnoszenia alkoholu na teren biur Activision Blizzard; nikt nie może spożywać alkoholu w czasie pracy. Posiadanie, używanie lub bycie pod wpływem nielegalnych narkotyków podczas pracy również nie będzie tolerowane. Nadużywanie narkotyków lub alkoholu w pracy lub przed pracą może prowadzić do problemów związanych z bezpieczeństwem, szkodzić relacjom biznesowym lub obniżać produktywność i innowacyjność.

Zapoznaj się z naszą [Polityką dotyczącą narkotyków i alkoholu](#) i powiadom [zespół ekspertów Way2Play](#) lub dowolną osobę z [listy ASK](#), jeśli kiedykolwiek zaniepokoi cię kwestia korzystania przez współpracowników z narkotyków lub alkoholu w pracy.

Jeśli ty lub ktoś, kogo znasz, potrzebuje pomocy w walce z uzależnieniem od alkoholu lub narkotyków, do waszej dyspozycji dostępne są odpowiednie zasoby. Aby dowiedzieć się więcej, sprawdź [lokalne pule świadczeń](#).

Przemoc: to nigdy nie jest w porządku

Stosowanie przemocy jest kategorycznie zabronione. Od tej reguły NIE MA wyjątków. Pojęcie „przemocy” obejmuje groźby, zastraszanie, gnębienie itp., a także wszelkie przejawy agresji fizycznej. Jeśli kiedykolwiek spotkasz się z przemocą w miejscu pracy lub groźbami przemocy w miejscu pracy, albo usłyszysz o takich przypadkach, skontaktuj się z kimś z [listy ASK](#). Jeśli ktoś znajduje się w bezpośrednim niebezpieczeństwie, nie wahaj się skontaktować z przedstawicielami władz.

Hazard w e-sporcie: nie stwarzaj ryzyka

Hazard w grach e-sportowych może stwarzać ryzyko zarówno dla ciebie, jak i naszej firmy. Zapoznaj się z naszą [Polityką dot. hazardu w e-sporcie](#), aby dowiedzieć się więcej o tym, co jest niedozwolone.

Przepisy prawa pracy: przestrzegamy ich

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa pracy. To bardzo skomplikowana tematyka, dlatego w razie wątpliwości skontaktuj się z osobą z [listy ASK](#). Rzecz jasna nie tolerujemy działań odwetowych na pracownikach za zadawanie pytań lub próby powołania się na ich prawa wynikające z obowiązujących przepisów.

„W naszej kulturze pracy wspianiałe jest między innymi to, że mamy możliwość współpracy z wieloma różnorodnymi, kreatywnymi ludźmi wywodzącymi się z różnych środowisk. Wszyscy wspólnie tworzymy coś, co kochają nasi fani”.

– Sabrina Carmona,
dyrektorka generalna ds. Farm Heroes Saga;
bohaterka Way2Play

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Mój zespół uwielbia dużo żartować, ale ostatnio zauważyłem, że kilka osób robi niewybredne uwagi na temat jednej z osób w naszym zespole i jej życia uczuciowego i randkowania. Tej osobie to najwyraźniej nie przeszkadza, ale ja czuję się w tych sytuacjach nieswojo. Czy to problem?”.

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Tak. Ważne jest, aby wyrażać swoje wątpliwości. Robienie komuś niewybrednych uwag narusza nasz Kodeks postępowania. Jeśli jesteś liderem, ponosisz większą odpowiedzialność za właściwe zareagowanie na takie zachowanie. Niestosowne komentarze na temat życia osobistego innych osób mogą prowadzić do dalszych złych zachowań, więc natychmiastowe zwrócenie na nie uwagi ma znaczenie. Skontaktuj się z dowolną osobą z [listy ASK](#) lub dowiedz się więcej o interwencji osoby postronnej z [Polityki rzetelności w miejscu pracy](#).



Przypominamy, że Kodeks postępowania nie ma na celu zakazywania ani naruszania praw pracowników do omawiania wynagrodzeń, godzin i warunków pracy lub innych warunków zatrudnienia ani do angażowania się w inne chronione działania uzgodnione zgodnie z sekcją 7 amerykańskiej ustawy dot. stosunków pracy National Labor Relations Act.

2. Kulturowanie uczciwości

Niniejszy rozdział zawiera wskazówki dotyczące wcielania w życie zasad Right Way2Play w naszej organizacji. Wszyscy współtworzymy naszą kulturę etyczną. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni nie tylko za reagowanie, gdy coś jest nie tak, lecz także za podejmowanie działań i zabieranie głosu, aby zachować harmonię w miejscu pracy. Czytaj dalej, aby dowiedzieć się więcej na temat uzyskiwania wsparcia i tworzenia raportów.

Lista ASK List: gdzie szukać pomocy

[Lista ASK](#) to jeden z twoich najważniejszych zasobów. Jest to lista osób, do których możesz się zwrócić, i zasobów, z których możesz skorzystać, jeśli masz pytania, potrzebujesz porady lub chcesz coś zgłosić. Możesz wybrać dowolny kanał lub zasób, który najbardziej ci odpowiada. Bez względu na okoliczności możesz się skontaktować z każdym z listy ASK. Są to:

- twój bezpośredni przełożony
- inny kierownik, któremu ufasz
- dowolny członek zespołu Way2Play – bezpośrednio lub pod adresem way2play@activision.com
- dowolny przedstawiciel działu kadr (na terenie USA możesz skontaktować się z działem kadr pod numerem 877-225-4702, a z dowolnego zakątka świata pod adresem HR@activision.com)
- dowolny przedstawiciel działu prawnego
- Linia specjalna Integrity Line (1-877-WAY2PLAY (1-877-929-2752) w Ameryce Północnej lub way2play.ethicspoint.com na całym świecie)

Zawsze możesz się również skontaktować z [bohaterami Way2Play](#), aby uzyskać wskazówki dotyczące możliwości zgłaszania nieprawidłowości.

Chcemy powiedzieć nieco więcej o linii specjalnej [Integrity Line](#), dzięki czemu zdecydujesz, czy jest to najwłaściwsza opcja dla ciebie. Linia specjalna Integrity Line to poufna strona internetowa i linia telefoniczna obsługiwana przez zewnętrznego dostawcę, która umożliwia zgłaszanie wątpliwości przez całą dobę. Jeśli wolisz, Integrity Line umożliwia anonimowe zgłaszanie wątpliwości. Podanie imienia i nazwiska pozwala nam jednak skontaktować się z tobą bezpośrednio (przy jednoczesnym zachowaniu poufności w możliwym zakresie). Umożliwia nam to również poproszenie cię o podanie dodatkowych informacji w ramach badania sprawy, dlatego może wpłynąć na naszą zdolność do udzielenia odpowiedzi i skrócić czas potrzebny na jej udzielenie.

Z Integrity Line można skontaktować się przez:

Telefon:	o Ameryka Północna 1-877-WAY2PLAY (877-929-2752)	o Irlandia 1800851838	o Polska 800 005 301
	o Australia 1800 161 117	o Japonia 0120-406-357	o Singapur 8004922537
	o Brazylia 0800 000 0474	o Korea Południowa 00798 14 203 0354	o Hiszpania 900838616
	o Chiny (kontynentalne) 4001200531	o Malta 8006 5047	o Szwecja 020 089 00 22
	o Francja 0 805 62 01 53	o Meksyk 8006815321	o Tajwan 00801-49-1714
	o Niemcy 0800 1819538	o Holandia 0800 0229506	o Wielka Brytania i Irlandia Północna 0800 046 5502
		o Nowa Zelandia 0800 420 067	
Internet:	o way2play.ethicspoint.com		

Zgłoszenia przesłane za pośrednictwem linii specjalnej Integrity Line są automatycznie kierowane do członków zespołu Way2Play ds. etyki i zgodności z przepisami i mogą być odpowiednio eskalowane.

Należy pamiętać, że każda z opcji zgłaszania wyszczególniona na liście ASK może być używana do zgłaszania wszelkiego rodzaju wątpliwości. Mamy nadzieję, że zaufasz naszemu wewnętrznemu procesowi rozpatrywania spraw, ale pamiętaj, że żadne z postanowień naszego Kodeksu nie zabrania ci zgłaszania organom regulacyjnym lub rządowym jakichkolwiek nielegalnych działań, w tym naruszeń przepisów dotyczących papierów wartościowych, przepisów antymonopolowych, przepisów dotyczących ochrony środowiska lub innych federalnych, stanowych lub zagranicznych przepisów, zasad lub regulacji. Pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy nie mogą zwalniać, degradować, zawieszać, grozić, nękać ani w żaden inny sposób dyskryminować lub podejmować działań odwetowych wobec pracowników z powodu zgłoszenia przez nich tego rodzaju naruszeń.

Poznaj bohaterów Way2Play

Współtworzenie bezpiecznej i inkluzywnej kultury pracy jest obowiązkiem każdego pracownika Activision Blizzard, lecz bohaterowie Way2Play w naszym zespole idą w tym zakresie o krok dalej. Jako osoby kontaktowe ds. etyki i zgodności z przepisami w twoim miejscu pracy służą jako pośrednicy między naszą firmą a ekspertami z [zespołu Way2Play](#). Bohaterowie są twoimi osobami sojuszniczymi – osobistymi przewodnikami i orędownikami właściwego postępowania. Są oni wyznaczani do udziału w programie Way2Play Heroes po skrupulatnym procesie weryfikacji i przechodzą dodatkowe szkolenie, aby pomóc ci w razie pytań lub wątpliwości dotyczących tego, co należy robić. [Tutaj](#) znajdziesz listę swoich lokalnych bohaterów Way2Play.

Nie wiesz, co robić?

Zapoznaj się z **Przewodnikiem podejmowania etycznych decyzji w Activision Blizzard**:

Czy żyję zgodnie z naszymi wartościami i przestrzegam naszych zasad?

Czy to, co zamierzam zrobić, jest zgodne z naszymi podstawowymi wartościami Uczciwości, Odpowiedzialności i Kreatywności? Czy udało mi się sprawdzić odpowiednią politykę w celu uzyskania wskazówek?

Czy wiem, jakie są moje intencje?

Czy mam pewność, że presja społeczna nie wpływa na moją decyzję? Czy mam pewność, że nie reaguję przesadnie w związku z wysokim poziomem stresu lub pod presją? Czy dla tego działania istnieje konkretny precedens, który potwierdza, że jest ono etyczne i słuszne?

TAK! Działaj, ale skorzystaj z listy ASK, jeśli nadal nie masz pewności.

Czy jest to zgodne z prawem?

Czy prowadzę działalność biznesową zgodnie z prawem? Czy wiem, że moje działania nie doprowadzą nieumyślnie do naruszenia prawa w innym regionie lub dziale, w którym prowadzimy działalność?

Czy ujawnienie tego działania będzie mnie napawać dumą?

Gdyby moje słowa lub działania trafiły na pierwszą stronę gazety, czy napawałoby mnie to dumą? Czy moi fani, inni gracze i przyjaciele uważaliby to za dobre posunięcie?

Zawsze zabieraj głos! Zadawaj pytania i zgłaszaj wątpliwości!

Zależy nam na tworzeniu miejsca pracy, w którym pracownicy czują się komfortowo, zgłaszając wątpliwości natychmiast, gdy tylko się pojawią lub gdy się o nich dowiadują. Nie należy jednak zniechęcać się do zgłaszania wątpliwości lub nieprawidłowości, które miały miejsce w przeszłości – mimo wszystko chcemy o nich wiedzieć. Rozumiemy, że czasem czujesz, że możesz samodzielnie zająć się daną kwestią lub uważasz, że nie jest ona na tyle poważna, aby ją zgłaszać. Czasami możesz czuć lęk przed dokonaniem zgłoszenia w obawie przed działaniami odwetowymi lub innymi konsekwencjami. Bardzo poważnie podchodzimy do kwestii działań odwetowych: zabraniamy ich i zobowiązujemy się do tworzenia miejsca pracy, w którym pracownicy mogą zgłaszać swoje obawy bez strachu przed odwetem.

Zabieranie głosu i szukanie odpowiedzi to jedne z najważniejszych wartości przyświecających naszej firmie. Jeśli zatem wiesz lub podejrzewasz, że coś jest nie tak, np. narusza się zasady naszego Kodeksu lub polityki firmowe, zachęcamy do natychmiastowego opowiedzenia o tym – nawet jeśli inni tego nie robią. Analogicznie: liderzy, którzy wiedzą lub podejrzewają, że coś jest nie tak, muszą niezwłocznie zgłosić takie niewłaściwe postępowanie. Zawsze należy przy tym działać w dobrej wierze. Pamiętaj, że zgłoszenie swoich wątpliwości w dobrej wierze niekoniecznie oznacza, że twoje podejrzenia się potwierdzą. Wymagamy jedynie podania prawdziwych i dokładnych informacji oraz przekonania, że zgłaszane zachowanie miało lub ma mieć miejsce.

Odwet: zabraniamy go

Zabraniamy podejmowania działań odwetowych wobec ciebie lub twoich współpracowników za zadawanie pytań, składanie zgłoszeń w dobrej wierze lub udział w dochodzeniach. Jeśli natkniesz się na kogoś lub usłyszysz o kimś, kto podejmuje działania odwetowe wobec innego pracownika (np. poprzez zniechęcanie, nękanie lub groźby), skontaktuj się ze swoim przełożonym lub inną osobą z [listy ASK](#). Jeśli uważasz, że spotkał cię odwet za zgłaszanie wątpliwości, skontaktuj się z osobą z [listy ASK](#). Każdy, kto podejmuje działania odwetowe lub grozi ich podjęciem, może ponieść konsekwencje, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy (lub zlecenia), a także sankcjami cywilnymi i karnymi. Jeśli zajmujesz stanowisko kierownicze i dotarło do ciebie zgłoszenie o działaniach odwetowych (lub podejrzewasz podjęcie takich działań) – prosimy o natychmiastowe zgłoszenie tego faktu [zespółowi Way2Play](#). Aby dowiedzieć się więcej o naszym zobowiązaniu do przeciwdziałania działaniom odwetowym, zapoznaj się z naszą [Polityką rzetelności w miejscu pracy](#).

Jak dokonywać zgłoszeń

Możesz dokonać zgłoszenia, wykorzystując dowolne zasoby wyszczególnione na [liście ASK](#). Zachęcamy do podjęcia takich działań jak najszybciej i jak najbardziej szczegółowo oraz w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Nasza zdolność do zbadania kwestii domniemanych nieprawidłowości zależy w dużej mierze od jakości i szczegółowości otrzymanych informacji. Zachęcamy do podawania jak najbardziej szczegółowych informacji podczas dokonywania zgłoszenia. Ponadto prosimy: nigdy nie zaczynaj badać sprawy na własną rękę.

Czy mogę dokonać zgłoszenia anonimowo?

Nasza firma dąży do zachowania poufności tożsamości poszczególnych osób w takim stopniu, jak to możliwe. Linia specjalna [Integrity Line](#) umożliwia anonimowe zgłaszanie wątpliwości. Jeśli pragniesz zachować anonimowość, zachęcamy do regularnego sprawdzania, czy mamy dodatkowe pytania, które mogą wpłynąć na możliwość skutecznego i dokładnego przeprowadzenia dochodzenia. Nawet jeśli dokonanie zgłoszenia wywołuje w tobie lęk, postaraj się szczerze wyrazić swoje obawy i skontaktuj się z nami – to jedyny sposób, by wszyscy mogli w tej sytuacji postąpić właściwie.

Aby dowiedzieć się więcej o tym, co dzieje się po dokonaniu zgłoszenia, zapoznaj się z [Polityką rzetelności w miejscu pracy](#).

„Czerpiemy siłę z naszych niesamowitych pracowników, którzy dokonują wielkich rzeczy nie tylko dla siebie nawzajem, ale i dla naszych graczy. Musimy zawsze kierować się uczciwością i walczyć o to, co jest słuszne”.

– Rob Kostich,
prezes Activision Publishing

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Niedawno zgłosiłem sprawę do zespołu Way2Play, ponieważ obawiałem się, że mój przełożony narusza zapisy naszego Kodeksu. Od tamtej pory nie otrzymuję zadań o takiej samej jakości – mimo że moje wyniki nie uległy zmianie. Czy powinienem to zgłosić, czy po prostu poszukać innej pracy?”.

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Zabramy podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych. Jeśli uważasz, że spotykasz się z niesprawiedliwym traktowaniem, skontaktuj się z [zespołem Way2Play](#) lub kimkolwiek z [listy ASK](#). Aby dowiedzieć się więcej, zapoznaj się z naszą [Polityką rzetelności w miejscu pracy](#).”



ACTIVISION®

BILZARD
ENTERTAINMENT

King

3. Podtrzymywanie wzajemnego zaufania

Budujemy zaufanie naszych współpracowników poprzez przestrzeganie wysokich standardów wzajemnego traktowania oraz zdobywamy zaufanie poprzez utrzymywanie i spełnianie niezwykle wysokich standardów w obszarach opisanych w tym rozdziale. Choć niektóre z poniższych pojęć mogą brzmieć nieznanymi, ważne jest, abyśmy zrozumieli, co naprawdę oznaczają i przestrzegali ich każdego dnia.

Dokumentacja

Dokładność i transparentność

Wszystkie dokumenty i raporty naszej firmy muszą być pełne, rzetelne, dokładne, terminowe i zrozumiałe. Obejmuje to dokumentację finansową i księgową, rejestry podróży służbowych i wydatków na rozrywkę, rejestry aktywności zawodowej i czasu pracy oraz inne rejestry sporządzone w imieniu firmy. Nigdy nie powinniśmy podawać nieprawdziwych danych, pomijać krytycznych informacji ani modyfikować dokumentacji lub raportów w jakikolwiek sposób w celu wprowadzenia innych w błąd. Nigdy nie powinniśmy pomagać innym w takich działaniach.

Jeśli uważasz, że informacje dostarczone przez naszą firmę są w jakiś sposób niekompletne, niedokładne lub wprowadzające w błąd w inny sposób, niezwłocznie zgłoś ten fakt do działu prawnego.

Odpowiednio nią zarządzaj

Prowadzenie dokładnej dokumentacji to nie tylko tworzenie dokumentów – to także zarządzanie nimi. Musimy znać nasze wewnętrzne przepisy i zasady dotyczące zarządzania dokumentacją i przestrzegać je: w tym zasady dot. prowadzenia, przechowywania i prawidłowego usuwania dokumentacji. Właściwe zarządzanie dokumentacją jest kwestią kluczową dla ochrony integralności naszej działalności. Zarządzanie dokumentacją jest szczególnie ważne w przypadku przechowywania dokumentacji prawnej.

Dokumentacja prawna może powstać, jeśli spółka jest zaangażowana w spór sądowy lub spodziewa się takiego sporu. Jeśli obejmie cię proces archiwizacji dokumentacji do celów prawnych, dział prawny skontaktuje się z tobą, aby przekazać instrukcje dotyczące przechowywania określonych dokumentów związanych z konkretnymi tematami.

Jeśli masz pytania dotyczące zarządzania dokumentacją, zapoznaj się z [Polityką dot. zarządzania dokumentacją](#) lub skontaktuj się z działem prawnym w celu uzyskania wskazówek.

Insider trading: nie rób tego

Kupowanie lub sprzedawanie akcji w przypadku posiadania istotnych informacji niejawnych dotyczących spółki Microsoft, spółek, z którymi prowadzimy interesy lub jakiegokolwiek spółki notowanej na giełdzie nigdy nie jest w porządku. Może ci się wydawać, że tylko kierownictwo wyższego szczebla ma dostęp do tego typu informacji, lecz to nieprawda.

Niektóre przykłady istotnych informacji niejawnych to:

- informacje o przyszłych zyskach lub stratach;
- oczekujące lub proponowane fuzje lub przejęcia;
- istotna sprzedaż aktywów;
- zmiany w kierownictwie wykonawczym;
- znaczące nowe odkrycia, produkty lub osiągnięcia;
- zmiany trendów w biznesie lub grze.

Osoby, które mogą mieć dostęp do istotnych informacji niejawnych, mogą podlegać okresom zakazu handlu akcjami, podczas których nie mogą handlować akcjami firmy Microsoft. Oczywiście poinformujemy cię o tym fakcie.

Zachowujemy poufność tych informacji przed ich upublicznieniem. Nigdy nie handlujemy akcjami, gdy jesteś w posiadaniu takich informacji, i nie udostępniamy ich nikomu innemu – nawet bliskim przyjaciołom lub rodzinie. Niektórzy z nas podlegają okresom zakazu handlu akcjami. Zapoznaj się z [Polityką dot. Insider Trading](#). W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości skontaktuj się z nami pod adresem: tradingq@microsoft.com.

Pranie pieniędzy: uważaj na to

Pranie pieniędzy to próba ukrycia przez osobę lub organizację nielegalnych funduszy lub nadania im pozorów legalności.

Pranie pieniędzy może przybierać różne formy. Jeśli współpracujesz bezpośrednio z dystrybutorami, sprzedawcami lub innymi partnerami biznesowymi, zgłoś którąkolwiek z poniższych nieprawidłowości:

- ktoś próbuje dokonać płatności gotówką na duże kwoty, a osoba ta nie jest wymieniona w umowie;
- ktoś chce zapłacić więcej niż wynosi kwota umowna;
- ktoś próbuje dokonać płatności w walutach innych niż te określone w umowie;
- dokonuje płatności z nietypowego konta niezwiązanego z działalnością gospodarczą.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości skontaktuj się z działem prawnym.

Przeciwdziałanie korupcji: biznes bez łapówkarstwa

Łapówkarstwo nie wchodzi w grę. Tego nie robimy:

- oferowanie, wypłacenie lub przyjmowanie łapówek lub nielegalnych prowizji w jakiegokolwiek formie – bez względu na to, czy dotyczy to urzędnika, funkcjonariusza publicznego czy podmiotu prywatnego;
- tolerowanie korupcji w ramach naszej działalności gospodarczej.

Nasze relacje z urzędnikami i funkcjonariuszami publicznymi muszą być przejrzyste i ściśle profesjonalne. Istnieją przepisy, które zabraniają lub ograniczają przyjmowanie prezentów, rozrywek i podróży przez urzędników i funkcjonariuszy publicznych. Oferowanie tego typu korzyści majątkowych urzędnikowi lub funkcjonariuszowi publicznemu – bez względu na wartość – może być zabronione, ponieważ może to spowodować negatywne konsekwencje dla ciebie i firmy. Przed przekazaniem funkcjonariuszowi publicznemu jakiegokolwiek upominku lub formy gościnności, w tym rozrywki i podróży, należy uzyskać pisemną zgodę. Więcej informacji znaleźć można w [Polityce dot. rozrywki i upominków](#) oraz [Polityce antykorupcyjnej](#).

Prowadzenie działalności na arenie międzynarodowej: przestrzegaj zasad

Bycie globalnym graczem oznacza, że istnieją pewne dodatkowe zasady i przepisy, których musimy przestrzegać. Niektóre z nich to:

- przepisy dotyczące importu i eksportu produktów i danych technicznych;
- przepisy zabraniające dostarczania produktów, danych lub informacji do określonych krajów, organizacji lub osób fizycznych;
- sankcje gospodarcze i embarga handlowe;
- przepisy, które zabraniają firmom angażowania się w jakikolwiek międzynarodowy bojkot, który nie został zatwierdzony przez odpowiednie agendy rządowe.

Jeśli nie masz pewności, czy któryś z tych przepisów ma zastosowanie do wykonywanej przez ciebie pracy, jeśli chcesz zgłosić problem dotyczący jednego z powyższych przepisów lub otrzymasz prośbę o udział w międzynarodowym bojkocie, niezwłocznie skontaktuj się z działem prawnym.

„Razem bawimy świat. Każdego dnia zachwycamy miliony ludzi i wciąż na nowo definiujemy świat gier. Wszystko to robimy zawsze uczciwie i z szacunkiem dla siebie nawzajem”.

- Tjodolf Sommestad,
prezes King

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Tydzień temu jadłem lunch z moim szwagrem. Był bardzo zainteresowany wynikami finansowymi naszej firmy. Chciał dokonać modyfikacji niektórych inwestycji w swoim portfelu i myślał o zainwestowaniu w naszą firmę, ale tylko pod warunkiem, że pozna szczegółowe informacje o naszej kadrze zarządzającej. Powiedziałem mu, że muszę to przemyśleć. Jeśli przekażę mu garść informacji, które prawdopodobnie i tak poznałby w ciągu najbliższych dwóch tygodni, to czy zrobię coś złego?”.

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Tak. Przekazywanie jakichkolwiek poufnych informacji to poważna sprawa. Nawet coś, co wydaje się nieznaczące i nie przynosi bezpośrednich korzyści, może stanowić naruszenie naszej [Polityki dot. Insider Trading](#). Zastanów się, zanim coś zrobisz, ponieważ konsekwencje mogą obejmować utratę reputacji, grzywny i/lub karę pozbawienia wolności”.



4. Ochrona naszych fanów, klientów i firmy

Codziennie po nasze produkty sięgają miliony osób. Bez względu na to, czy chodzi o gry, e-sport czy inny rodzaj rozrywki, wszystko, co robimy, wpływa na życie ludzi i je wzbogaca. Z wielką rozrywką wiąże się wielka odpowiedzialność.

Uczciwa sprzedaż i marketing: uczciwość przede wszystkim

Dokładamy wszelkich starań, aby dopilnować, że to, co mówimy na temat naszych własnych produktów w ramach działań reklamowych – lub to, co mówimy o naszych konkurentach – jest jasne i prawdziwe.

Prywatność ma znaczenie

Wiele osób obdarza nas zaufaniem, przekazując nam swoje dane osobowe. Szanujemy to zaufanie, upewniając się, że postępujemy zgodnie z [naszymi zasadami](#) i obowiązującymi przepisami dotyczącymi przetwarzania tych danych. Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości związane z tą kwestią, skontaktuj się z działem prawnym.

Jakość i bezpieczeństwo produktów: sprostaj naszym standardom

Jesteśmy bardzo dumni z jakości naszych produktów rozrywkowych, w tym ze sposobu ich produkcji i dystrybucji. Naszym celem jest utrzymanie łańcucha dostaw, który spełnia standardy jakości i bezpieczeństwa naszej firmy. Możemy tego dokonać jedynie wówczas, gdy przestrzegamy obowiązujących regulacji oraz przepisów prawa.

Tworzymy doskonałej jakości rozrywkę dla milionów ludzi. Aby nadal tworzyć świetne produkty dla naszych fanów i klientów – a także dla nas samych – musimy prowadzić działalność biznesową we właściwy sposób. W niniejszej sekcji wyjaśniono, jak postępować w codziennej pracy, w tym jak radzić sobie z aktywami firmy, mediami społecznościowymi, prezentami i rozrywką w kontekście biznesowym oraz konfliktu interesów.

Informacje poufne i własność intelektualna: chroń je

Jednym z najcenniejszych aktywów firmy jest nasza własność intelektualna oraz informacje poufne. Dlatego każdy z nas ma taki sam obowiązek, by chronić te informacje i zachować ich poufność.

Dowiedz się więcej

W przypadku pytań dotyczących ujawniania informacji poufnych lub własności intelektualnej lub podejrzenia nieuprawnionego ujawnienia informacji poufnych należy niezwłocznie skontaktować się z działem prawnym lub zespołem ds. bezpieczeństwa informacji.

Poufne informacje mogą przybierać różne formy, w tym m.in.:



informacje
o nowych
produktach
i projektach



strategie
marketingowe



tajemnice handlowe



oprogramowanie
i kod komputerowy



informacje
finansowe i plany
biznesowe



dane pracownicze



informacje
udostępniane
na wszystkich
spotkaniach
pracowników



wskaźniki
wewnętrzne

Tego rodzaju niedostępne publicznie informacje mogą – w przypadku ujawnienia – zostać wykorzystane przez konkurencję lub zaszkodzić naszej firmie. Pamiętaj: nie wszystkie informacje poufne to nasze informacje. Musimy chronić poufne informacje ujawnione nam przez partnerów biznesowych i strony trzecie – w przeciwnym razie narażamy nasze relacje i możemy narazić firmę na skutki prawne.

Staraj się zapobiegać błędom, zanim do nich dojdzie. Przykładowo: należy się zawsze ostrożnie obchodzić z dokumentacją biznesową, pocztą głosową, wiadomościami tekstowymi (np. SMS), wiadomościami błyskawicznymi i e-mailami. Zachowaj ostrożność podczas omawiania lub przeglądania materiałów i tematów związanych z pracą w miejscach publicznych takich jak: restauracje, kawiarnie, pociągi i samoloty – a nawet podczas pracy zdalnej z domu, jeśli dzielisz wspólną przestrzeń z innymi osobami. Jeśli musisz udostępniać takie informacje w ramach swojej pracy, zawsze używaj do tego narzędzi zatwierdzonych przez firmę.

Pamiętaj: wszyscy podpisaliśmy umowy dotyczące poufności zastrzeżonych informacji naszej firmy. Obowiązek ochrony tych informacji trwa nawet po odejściu z firmy. W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości skorzystaj z [listy ASK](#).

Aktywa fizyczne i systemy informacyjne: używaj ich mądrze

Każdego dnia korzystamy z zasobów fizycznych i systemów informacyjnych naszej firmy. Może to być sprzęt elektroniczny, obiekty, fundusze, poczta elektroniczna, intranet lub inna własność firmy. Bez względu na to, o których z nich mówimy, ważne jest, abyśmy traktowali zasoby te w sposób odpowiedzialny, profesjonalny i zgodny z polityką firmy. Musimy je chronić przed kradzieżą, przywłaszczeniem i uszkodzeniem.

Należy pamiętać, że pracownicy nie mogą oczekiwać prywatności podczas korzystania z firmowych systemów informatycznych. Nasza firma może monitorować korzystanie z naszych systemów informatycznych, sprzętu i sieci, a także aktywność i zawartość ruchu w tychże systemach – w dowolnym momencie, chyba że uniemożliwiają to obowiązujące przepisy prawa. Ponadto nie należy używać niezatwierdzonych aplikacji do przesyłania wiadomości w pracy lub firmie. Dotyczy to również aplikacji efemerycznych (aplikacji do przesyłania wiadomości, które są dostępne wyłącznie przez określony czas, a następnie znikają). W zależności od miejsca pracy mogą obowiązywać różne przepisy prawa, dlatego bardzo ważne jest, aby zapoznać się z [Polityką dopuszczalnego korzystania z zasobów technologii informacyjnej](#), która ma zastosowanie w twoim przypadku, ponieważ zawiera ona więcej szczegółów na temat sposobów i przyczyn stosowanego przez nas monitorowania.

[Zachęcamy do zapoznania się z sekcją FAQ](#), która umożliwi lepsze zrozumienie obowiązujących polityk oraz procedur.

Media społecznościowe: transparentcja i rozważa

Czy chcesz napisać coś o naszej firmie, naszych produktach, branży gier lub czymkolwiek innym związanym z nami na swoich osobistych kanałach mediów społecznościowych? Zgodnie z naszą [Polityką dot. mediów społecznościowych](#) należy:

- ujawnić swoje relacje z naszą firmą;
- wyraźnie zaznaczyć, że wyraża się wyłącznie własną opinię;
- zastanowić się, czy dany wpis może zostać wyjęty z kontekstu;
- uważać, aby nie udostępnić żadnych poufnych informacji;
- i co najważniejsze: kierować się zdrowym rozsądkiem!

Jeśli publikujesz wpisy w mediach społecznościowych w imieniu firmy w ramach swojej pracy, pamiętaj, że istnieją dodatkowe wytyczne zawarte w [Polityce dot. mediów społecznościowych sponsorowanych przez firmę](#), których musisz przestrzegać. Przykładowo: bez względu na to, czy twoje wpisy w mediach społecznościowych są publikowane w imieniu firmy, czy swoim własnym, pamiętaj, że nadal oczekuje się od ciebie okazywania wzajemnego szacunku i uczciwego postępowania w Internecie – tak jak ma to miejsce w kontaktach osobistych.

Dane osobowe: chroń je

Czy w ramach swojej pracy masz dostęp do danych osobowych innych członków zespołu? Ważne jest, aby chronić te dane przed niewłaściwym lub nieuprawnionym wykorzystaniem lub ujawnieniem i postępować z nimi w zgodzie z politykami i procedurami naszej firmy, a także przepisami dotyczącymi prywatności i ochrony danych (lokalnymi lub międzynarodowymi), które mają zastosowanie do twojej pracy.

Dowiedz się więcej

Więcej informacji znaleźć można w odpowiednich [politykach bezpieczeństwa informacji i ochrony danych](#). Jeśli zauważysz, że coś jest nie tak, skontaktuj się z działem prawnym lub zespołem ds. bezpieczeństwa informacji.

Powyższe nie uniemożliwia swobodnego rozmawiania o kwestiach chronionych prawem, na przykład egzekwowania prawa pracowników w Stanach Zjednoczonych do rozmawiania o wynagrodzeniach, godzinach pracy lub innych warunkach zatrudnienia.

W przypadku zaistnienia kryzysu lub wystąpienia trudnej sytuacji nie należy spekulować ani rozpowszechniać niezweryfikowanych informacji. Wszelkie zapytania należy kierować do wyznaczonego rzecznika firmy.

„Bycie bohaterem Way2Play napawa mnie dumą. Mogę w ten sposób wspierać otwartą i inkluzywną kulturę pracy dla nas wszystkich. Nie znam odpowiedzi na wszystkie pytania, ale jestem tutaj, aby słuchać i wskazywać innym właściwy kierunek, jeśli kiedykolwiek będą mieli wątpliwości”.

– Adrian Ledda
szef działu inkluzywnego projektowania gier,
bohater Way2Play

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Jedna z moich koleżanek dużo publikuje w mediach społecznościowych i ostatnio promowała jedną z naszych nowych gier. W komentarzach i wątkach związanych z jej wpisami zauważyłam sporo negatywnych wypowiedzi na temat jednego z naszych konkurentów, w których dzieli się ona statystykami i danymi, o których wiem, że są nieprawdziwe. Czy to problem?”.

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Tak. Nigdy nie powinniśmy podawać nieprawdziwych informacji o naszej konkurencji, dlatego ważne jest, aby powiadomić o tym kogoś z [listy ASK](#). Kiedy publikujemy wpisy dotyczące naszej branży, ważne jest również, aby podkreślać, że wyrażane są wyłącznie nasze własne opinie (np. używać hasztagu #viewsaremyown) i ujawnić swoje powiązania z naszą firmą zgodnie z obowiązującą polityką. Więcej wytycznych na powyższy temat znajdziesz w naszej [Polityce dot. mediów społecznościowych](#) oraz [Polityce dot. mediów społecznościowych sponsorowanych przez firmę](#).



Podarunki i rozrywka: buduj relacje we właściwy sposób

Czy kontaktujesz się z partnerami biznesowymi lub osobami, które chcą prowadzić z nami interesy? Ważne jest, aby wiedzieć, jak podchodzić do kwestii prezentów i rozrywki. Oferowanie lub przyjmowanie prezentów lub rozrywek może mieć negatywny wpływ na właściwy osąd i podejmowanie decyzji biznesowych. Nawet jeśli sądzisz, że takie kwestie nie będą miały na ciebie wpływu, sam *pozór* znalezienia się pod wpływem osób z zewnątrz może stanowić poważne ryzyko. Należy również pamiętać, że w przypadku wręczenia upominków lub zapewniania rozrywki urzędnikowi lub funkcjonariuszowi publicznemu należy uzyskać uprzednio pisemną zgodę (niezależnie od wartości przekazywanych korzyści). Niezależnie od tego, czy chodzi o niezobowiązującą kolację, bilety na mecz czy drogi prezent, zawsze sprawdź uprzednio [Politykę dot. rozrywki i upominków](#) oraz [Politykę antykorupcyjną](#), aby dowiedzieć się, co jest dopuszczalne. Pamiętaj, aby w razie trudności lub wątpliwości skorzystać z [listy ASK](#).

Konflikt interesów: unikanie konfliktów, które mogą zaszkodzić naszej działalności

Konflikt interesów może wystąpić za każdym razem, gdy nasze osobiste interesy stoją w sprzeczności z interesami spółki lub choćby wydają się z nimi sprzeczne. Każde z nas ma obowiązek powstrzymania się od angażowania się w jakąkolwiek działalność lub posiadania osobistego interesu, który stanowi konflikt interesów. Należy dążyć do unikania choćby pozorów konfliktu interesów. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za unikanie tego typu sytuacji. Najważniejszą kwestią, o której należy pamiętać w przypadku potencjalnego konfliktu interesów, jest jego ujawnienie. Często potencjalny konflikt można rozwiązać.

Działania dozwolone i zabronione wg tej sekcji będą się różnić w zależności od twojej relacji roboczej z firmą (tj. pracownik, pracownik tymczasowy, konsultant). Dlatego tak ważne jest, aby zasięgnąć porady, jeśli nie masz pewności co do potencjalnego konfliktu interesów.

Zanim przejdziemy do przykładów potencjalnych konfliktów interesów, z którymi możemy mieć do czynienia, oto kilka ogólnych pytań. Należy je sobie zadać, aby lepiej zrozumieć, czy sytuacja, w której się znajdujemy, może wywoływać konflikt interesów.

- Czy ta czynność lub sytuacja może skłonić mnie do dokonania wyboru, który przyniesie korzyści mnie, moim przyjaciołom lub członkom mojej rodziny kosztem firmy?
- Czy ta czynność lub sytuacja może negatywnie wpłynąć na moją zdolność do wykonywania swojej pracy?
- Czy ta czynność lub sytuacja może potencjalnie zaszkodzić firmie?
- Czy ta czynność lub sytuacja mogłaby postawić firmę lub mnie w negatywnym świetle, gdyby pojawiła się na pierwszej stronie gazety lub bloga?
- Czy czynność ta jest potencjalnie konkurencyjna w stosunku do działalności firmy?
- Czy mogłoby się wydawać, że staram się przede wszystkim realizować własne projekty, a nie projekty firmy?

Jeśli odpowiedź na którekolwiek z powyższych pytań brzmi „tak”, dana relacja lub sytuacja może wywoływać konflikt interesów i należy jej unikać. Pracownicy mogą znaleźć informacje na temat metod ujawniania potencjalnych konfliktów i uzyskać dalsze wskazówki [tutaj](#). Zapytania dotyczące sytuacji stanowiących potencjalny konflikt, który należy ujawnić, powinny być kierowane do [zespołu Way2Play](#).

Oto kilka przykładów potencjalnych konfliktów interesów:

Praca z członkami rodziny i przyjaciółmi

Czy myślisz o zatrudnieniu lub poleceniu krewnego lub osoby, z którą masz bliskie relacje osobiste, do pracy w firmie? A może już z nimi współpracujesz? A może ktoś z twoich bliskich pracuje z lub dla konkurenta, dostawcy lub innego partnera biznesowego naszej firmy? Może to stanowić konflikt interesów – zapoznaj się z [Polityką dot. relacji osobistych i rodzinnych w miejscu pracy](#).

Relacje osobiste ze współpracownikami

Rozumiemy, że w miejscu pracy czasami pojawiają się relacje osobiste. Chociaż wolelibyśmy nie angażować się w życie osobiste pracowników, niektóre relacje (w tym relacje między liderami a podwładnymi) mogą stanowić konflikt interesów. Prosimy o zapoznanie się z [Polityką dot. relacji osobistych i rodzinnych w miejscu pracy](#).

Zewnętrzne zatrudnienie lub inna działalność poza firmą

Bez względu na cel zatrudnienie zewnętrzne lub działalność zewnętrzna (płatne lub bezpłatne) mogą wywoływać konflikt interesów, jeśli działalność taka stanowi potencjalną konkurencję dla naszej firmy, koliduje z pracą lub może zaszkodzić naszej reputacji.

Projekty poboczne lub inne wynalazki

Jeśli zastanawiasz się nad stworzeniem, współtworzeniem lub rozwijaniem zewnętrznego lub własnego projektu gry w czasie wolnym, należy to zgłosić za pośrednictwem odpowiednich kanałów przeznaczonych do postępowania dot. projektów pobocznych, zanim jeszcze przystąpisz do pracy. Dotyczy to wszelkich projektów open source, modyfikacji oraz silników gier, a także nowych gier, włączając tytuły, nad którymi pracujesz w ramach hobby.

Wszyscy pracownicy muszą zgłaszać tego rodzaju projekty za pośrednictwem [portalu Way2Play](#).

Potencjalne konflikty interesów (ciąg dalszy):

Udziały finansowe lub inwestycje w inne przedsiębiorstwa

Posiadanie udziałów finansowych w spółce obecnego lub potencjalnego konkurenta lub partnera biznesowego, m.in. udzielanie pożyczek, inwestowanie w nie lub przejmowanie ich własności, może skutkować konfliktem interesów.

Członkostwo/uczestnictwo w zarządzie

Zasiadanie w zarządzie spółki zewnętrznej, nawet jeśli spółka ta nie prowadzi z nami interesów ani z nami nie konkuruje, może mimo wszystko wywoływać konflikt interesów.

Możliwości biznesowe

Konflikt interesów może powstać, gdy pracownik wykorzystuje lub pomaga znajomemu albo członkowi rodziny w wykorzystaniu możliwości biznesowej lub inwestycyjnej, którą odkrył podczas korzystania z własności lub informacji naszej firmy.

W każdej z tych sytuacji obowiązuje taka sama zasada: jeśli rozważasz realizację któregoś z powyższych scenariuszy lub udział w jakiegokolwiek innej sytuacji, która może wywoływać konflikt interesów lub pozory konfliktu interesów, należy niezwłocznie [zgłosić zaistnienie potencjalnego konfliktu interesów](#) i poczekać na otrzymanie dalszych instrukcji. Ważne jest również, aby zrozumieć, że wraz ze zmianą okoliczności sytuacja, która wcześniej nie stanowiła konfliktu interesów, może wywołać taki konflikt teraz lub później.

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Kumpel poprosił mnie o pomoc przy tworzeniu nowej gry. Nie sądzę, żeby kolidowało to z pracą, którą wykonuję w moim studio. Wspomniałam o niej nawet mojej szefowej, a ona stwierdziła, że zapowiada się ciekawie. Czy nadal muszę uzyskać oficjalną zgodę?”

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Tak. Jest to świetny przykład sytuacji, w której należy skorzystać z procesu «Projekty poboczne». W tym przypadku wygląda na to, że wykonałaś Krok 1, ale nadal musisz wypełnić formularz online i poczekać na oficjalną odpowiedź, zanim zaczniesz pracę. Jeśli twój projekt poboczny jest sprawą pilną, możesz wysłać wiadomość e-mail na adres: Way2Play@activisionblizzard.com, aby poprosić o przyspieszoną weryfikację”.

Przypominamy, że Kodeks postępowania nie ma na celu zakazywania ani naruszania praw pracowników do omawiania wynagrodzeń, godzin i warunków pracy lub innych warunków zatrudnienia ani do angażowania się w inne chronione działania uzgodnione zgodnie z sekcją 7 amerykańskiej ustawy dot. stosunków pracy National Labor Relations Act.



5. Współpraca z naszymi partnerami biznesowymi i społecznościami

Wszyscy jesteśmy częścią globalnej społeczności. To, co robimy jako firma, ma wpływ na otaczający nas świat. W tym rozdziale wyjaśniamy, w jaki sposób konkurujemy na uczciwych warunkach, robimy dobre wrażenie i wchodzimy w interakcje z naszymi społecznościami poza firmą. Należy pamiętać, że wszyscy pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie faktyczne lub podejrzewane naruszenia naszej [Polityki antykorupcyjnej](#).

Gramy uczciwie

Wszędzie tam, gdzie prowadzimy działalność, przestrzegamy przepisów dotyczących uczciwej konkurencji. Uczciwa konkurencja oznacza, że nigdy nie zawieramy z konkurentami umów dotyczących:

- ustalania cen produktów lub usług;
- ustalania wysokości pensji lub wynagrodzeń;
- warunków sprzedaży;
- wielkości produkcji;
- promocji i ofert specjalnych;
- podziału rynku.

Chociaż założenie tych przepisów wydaje się proste, zastosowanie ich w praktyce może się okazać skomplikowane. Nieuczciwa konkurencja może skutkować surowymi sankcjami cywilnymi i karnymi zarówno dla naszej firmy, jak i każdego, kto odegrał rolę w łamaniu tych przepisów. Jeśli zatem wchodzisz w interakcje z konkurencją, bardzo ważne jest, aby rozumieć naszą politykę dotyczącą tych kwestii oraz obowiązujące przepisy. Masz jakieś pytania? Skontaktuj się z działem prawnym pod adresem: antitrusthelp@activision.com.

Stowarzyszenia branżowe: zachowaj ostrożność

Stowarzyszenie osób lub firm działających w określonej branży lub gałęzi handlu, które stworzone zostało w celu promowania wspólnych interesów.

Ponieważ na całym świecie istnieje wiele przepisów i regulacji dotyczących uczciwej konkurencji, obszar ten może być złożony. Dlatego też musimy zachować szczególną ostrożność, gdy należymy do stowarzyszeń branżowych.

Osoby trzecie i dostawcy zewnętrzni: wymagaj uczciwości

Każdego dnia staramy się postępować w sposób, który odzwierciedla zaangażowanie firmy w prowadzenie działalności biznesowej we właściwy sposób. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi będą postępować zgodnie z naszym [Kodeksem postępowania dostawcy](#). Kiedy współpracujemy z innymi organizacjami lub osobami, podejmujemy odpowiednie kroki, aby poznać ich tożsamość, ponieważ rzutują oni na reputację naszej firmy. To, jak działają i jak się zachowują, ma znaczenie. Aby zwiększyć zaufanie naszych klientów oraz opinii publicznej, musimy współpracować wyłącznie z etycznymi przedstawicielami partnerów, którzy dzieląją nasze wartości.

Uczciwa konkurencja

Znajomość naszej konkurencji jest ważną składową sukcesu. Zawsze jednak poznajemy nasz rynek i konkurencję na uczciwych warunkach. Oznacza to, że przestrzegamy prawa i nigdy nie próbujemy zdobywać poufnych informacji lub tajemnic handlowych naszych konkurentów w nieetyczny sposób.

Poszanowanie praw człowieka

Staramy się prowadzić naszą działalność z poszanowaniem praw człowieka i ludzkiej godności, a także wspieramy międzynarodowe wysiłki na rzecz promowania i ochrony praw człowieka. Nie tolerujemy łamania praw człowieka w naszym miejscu pracy ani w naszym łańcuchu dostaw. Każdy z nas może pomóc wyeliminować nadużycia takie jak: praca dzieci, niewolnictwo, handel ludźmi i praca przymusowa. Możesz zacząć od zgłaszania wszelkich podejrzeń lub dowodów naruszeń praw człowieka w naszej działalności lub w działalności naszych partnerów biznesowych.

Klienci rządowi: mamy ich

Gdy naszym klientem jest rząd, musimy być na bieżąco z konkretnymi przepisami i regulacjami poświęconymi działalności rządowej, takimi jak zobowiązania umowne, zamówienia publiczne lub praktyki księgowo i rozliczeniowe. Musimy ich wszystkich przestrzegać. Należy pamiętać, że przepisy prawa mogą ograniczać możliwość zatrudniania urzędników/funkcjonariuszy państwowych, którzy nadal są zatrudnieni w instytucjach publicznych lub niedawno odeszli z pracy/przeszli na emeryturę. Dział prawny musi uczestniczyć w każdym procesie rekrutacji, w którym bierze udział osoba piastująca obecnie bądź w przeszłości funkcję urzędnika lub funkcjonariusza publicznego, a także bliscy krewni takiej osoby lub kandydaci z jej polecenia. Więcej informacji na ten temat znaleźć można w naszej [Polityce antykorupcyjnej](#).

Komunikacja poza firmą: kontakt z właściwymi osobami

Jeśli media zwrócą się do ciebie z prośbą o wypowiedź na dany temat, prosimy o przesłanie tego zapytania lub prośby do naszego zespołu ds. komunikacji i/lub PR. Nie należy rozmawiać z mediami bez zgody i nadzoru ze strony zespołu ds. komunikacji. Jeśli jesteś na imprezie/wydarzeniu i ktoś spoza naszej firmy poprosi o komentarz, nie odpowiadaj na żadne pytania ani nie udzielaj komentarzy. Zamiast tego prosimy o przesłanie prośby do naszego zespołu ds. komunikacji lub podanie zainteresowanym osobom adresu: PR@activisionblizzard.com.

Jeśli otrzymasz zaproszenie do zabrania głosu poza firmą, zapoznaj się z pełną [Polityką dot. wystąpień publicznych](#) i postępuj zgodnie z wytycznymi.

Ochrona środowiska i równoważony rozwój: jesteśmy zaangażowani

Dbamy o naszą planetę i angażujemy się w zrównoważony rozwój. To zatem oczywiste, że przestrzegamy wszystkich obowiązujących nas przepisów, zasad i regulacji dotyczących ochrony środowiska. Jeśli kiedykolwiek zauważysz potencjalny problem związany z ochroną środowiska, skontaktuj się z naszym zespołem ds. ESG pod adresem esg@activision.com lub z naszym działem prawnym.

Audyty i dochodzenia: transparentność i współpraca

Czasami nasza firma musi przeprowadzić dochodzenia, audyty lub inne inspekcje. Mogą być one przeprowadzane przez wewnętrznych lub zewnętrznych audytorów, prawników lub innego rodzaju inspektorów. Mamy obowiązek świadczyć im pomoc, gdy potrzebują naszego wsparcia. Oczekujemy, że będziesz dostarczać im dokładnych i aktualnych informacji, bez manipulowania, mataczenia lub wprowadzania ich w błąd w jakikolwiek sposób. Dział prawny lub [zespół Way2Play](#) podpowie nam, kiedy i jak pomóc w dochodzeniu, audycie lub inspekcji.

Działalność polityczna: odpowiedzialność przede wszystkim

Każde z nas może się angażować w wybraną przez siebie działalność polityczną w czasie wolnym od pracy i za własne pieniądze. Nigdy nie wykorzystujemy funduszy firmowych na potrzeby działalności politycznej bez uzyskania zgody działu prawnego ani nie robimy niczego, co mogłoby sprawiać wrażenie, że osobiste darowizny i datki pochodzą od firmy. Oczywiście nie bierzemy udziału w działaniach politycznych, które są niezgodne z prawem w żadnym z miejsc, w których prowadzimy działalność biznesową. Tak więc, o ile nie wyznaczono cię do reprezentowania naszej firmy lub pomocy w działaniach politycznych firmy, nie należy się angażować w takie działania na rzecz firmy. Masz jakieś pytania? Skontaktuj się z działem prawnym.

„Oznacza to dbanie o wspólne dobro, okazywanie sobie nawzajem szacunku, uczciwości i współczucia zarówno słowem, jak i czynem”.

- Johanna Faries, prezeska Blizzard Entertainment

The Right Way2Play – co to znaczy?

Wyobraźmy sobie następującą sytuację:

„Razem z członkami naszego zespołu wyszliśmy niedawno na miasto świętować ukończenie projektu, a niektórzy z naszych partnerów biznesowych (spoza naszej firmy) wypili o wiele za dużo. Czy jest to kwestia, którą należy eskalować?”.

Odpowiedź w duchu Right Way2Play:

„Tak. Nasi partnerzy biznesowi, sprzedawcy i usługodawcy podlegają wysokim standardom postępowania – zupełnie jak my. Nawet jeśli świętujesz poza naszymi biurami, nie chcemy stwarzać sytuacji, która zagrażałaby bezpieczeństwu lub reputacji naszych współpracowników, partnerów biznesowych lub firmy. Koniecznie skontaktuj się z dowolną osobą z [listy ASK](#) w razie jakichkolwiek wątpliwości.



Nasz Kodeks postępowania: The Right Way2Play

Right Way2Play ma na celu promowanie etycznej kultury otwartości.

Oznacza to podejmowanie właściwych działań – nawet jeśli jest to trudne.

Right Way2Play oznacza branie odpowiedzialności za siebie i za innych.

Oznacza bezpieczne środowisko pracy, w którym każdy może wykazać się kreatywnością.

I gdzie wszyscy działamy uczciwie.

The Right Way2Play oznacza zabieranie głosu w obronie nas samych i siebie nawzajem oraz naszej społeczności graczy.

Zobowiązuję się współtworzyć etyczną kulturę pracy.

Kulturę otwartości, wzajemnego szacunku i inkluzywności.

Bez względu na to, w jakim zakątku globu pracujesz lub jaką grupę wspierasz, wszyscy przestrzegamy naszego wspólnego Kodeksu postępowania.

I to właśnie jest nasz Kodeks: The Right Way2Play.



ACTIVISION

BLIZZARD
ENTERTAINMENT

King